

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**  
**DE EMPRESAS**



**TESIS**

**“LOS FACTORES MOTIVACIONALES Y EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LA EMPRESA J&J PALMICULTORES S.C.R.L  
EN EL CENTRO POBLADO DE SANTA LUCÍA – DISTRITO  
DE UCHIZA 2018”**

**Para Optar el Título Profesional de:**  
**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**TESISTA**

**Bach. MIRANDA LOZANO, JANET JHULIANA**

**ASESOR**

**MG. SIMEÓN SOTO ESPEJO**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2018**

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Huánuco, siendo las 17:00 horas del día 17 del mes de Julio del año 2018, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Empresariales (Aula 202-P5), en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraún

(Presidente)

Lic. Diana Huerto Orizano

(Secretaria)

Ing. Cecilia del Pilar Rivera López

(Vocal)

Nombrados mediante la Resolución N° 1044-2018-D-FCOMP-EAPAE-UDH, para evaluar la Tesis intitulada: "**LOS FACTORES MOTIVACIONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA J&J PALMICULTORES S.C.R.L. EN EL CENTRO POBLADO DE SANTA LUCIA – DISTRITO DE UCHIZA 2018**", presentado por el (la) Bachiller **MIRANDA LOZANO, Janet Jhuliana**; para optar el título Profesional de **Lic. Administración de Empresas**.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) aprobada con el calificativo cuantitativo de 16 (cheaseis) y cualitativo de bueno (Art.48).

Siendo las 17:40 horas del día 17 del mes de Julio del año 2018, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Mtro. William Giovanni Linares Beraún

PRESIDENTE (A)



Lic. Diana Huerto Orizano

SECRETARIO (A)



Ing. Cecilia del Pilar Rivera López

VOCAL

## **DEDICATORIA**

A Dios por guiar mis pasos en este camino académico profesional y personal.

A mis hijos quienes son el motor y motivo.

A mi madre, referente de vida.

### **AGRADECIMIENTOS**

Para mi esposo por el amor y la infinita paciencia que me ha brindado siempre.

A mi centro laboral J&J PALMICULTORES S.C.R.L por brindarme la oportunidad de realización.

A mi asesor por guiar el proceso y culminación de esta investigación con dedicación y esfuerzo.

A mi familia por el apoyo y empuje que me ha impulsado para conseguir mis metas.

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	I
AGRADECIMIENTOS .....	II
RESUMEN.....	III
INTODUCCIÓN.....	IX
CAPITULO I.....	10
PROBLEMA DE INVESTIGACION.....	10
1.1 Descripción del problema.....	10
1.2 Formulación del problema.....	11
1.3 Objetivo general.....	11
1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	12
1.5 Limitación de la investigación.....	12
1.6 Viabilidad de la investigación.....	12
CAPITULO II.....	13
MARCO TEÓRICO.....	13
2.1 Antecedentes de la investigación.....	13
2.2 Bases teóricas.....	18
2.3 Definiciones conceptuales.....	30
2.4 Sistema de hipótesis.....	31
2.5 Sistema de variables.....	32
2.6 Operacionalización de variables (dimensiones e indicadores).....	33
CAPITULO III.....	35
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	35
3.1 Tipo de investigación: investigación aplicada.....	35
3.2 Población y muestra.....	36
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	38
3.4 Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.....	38
CAPITULO IV.....	39
RESULTADOS.....	39
4.1 Procesamiento de datos.....	39

<b>CAPITULO V.....</b>	<b>70</b>
<b>DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>70</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>72</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>73</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>74</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>75</b>

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal determinar la incidencia entre los factores motivacionales y el desempeño laboral, en la empresa J&J PALMICULTORES S.C.R.L del Centro Poblado de Santa Lucia – Distrito de Uchiza 2018.

Se formula el problema: ¿Cómo los factores motivacionales inciden significativamente y positivamente en el desempeño laboral de la empresa J&J PALMICULTORES S.C.R.L del centro poblado de Santa Lucia – Distrito de Uchiza 2018?

La hipótesis planteada es: Los factores motivacionales inciden significativamente y positivamente en el desempeño laboral de la empresa J&J PALMICULTORES S.C.R.L del centro poblado de Santa Lucia de los trabajadores, quienes fueron la población y el objeto de estudio de esta investigación varones mayores de edad.

Se determinó el tamaño de la muestra mediante el método de muestreo no probabilístico de 8 trabajadores; para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta. Como instrumento el cuestionario compuesta de 18 preguntas en medición de escala de Likert, luego de ello estos resultados fueron procesados, analizados y estudiados mediante el programa de estadístico SPSS, así mismo para medir el nivel de correlación de las variables se usó la prueba de correlación de Spearman, obteniendo el coeficiente de correlación y tiene un valor de 0.506 en tal sentido se acepta la hipótesis de que los factores motivacionales inciden significativamente y positivamente en el desempeño laboral.

En la hipótesis específica: Factores intrínsecos y el desempeño laboral el coeficiente de correlación tiene un valor de -0.237 donde no acepta la hipótesis en tal sentido los factores intrínsecos no inciden significativamente y positivamente con el desempeño laboral.

En la hipótesis específica: Factores extrínsecos y desempeño laboral el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.679 donde acepta la hipótesis de que los factores extrínsecos inciden significativamente y positivamente con el desempeño laboral.

## **ABSTRACT**

The main objective of this research work is to determine the incidence of motivational factors and job performance in the company J & J PALMICULTORES S.C.R.L in the town of Santa Lucia - District of Uchiza 2018. The problem is formulated: How do the motivational factors affect the job performance of the company J & J PALMICULTORES S.C.R.L in the town of Santa Lucia - District of Uchiza 2018?

The hypothesis is: Motivational factors significantly and positively affect the work performance of the company J & J PALMICULTORES S.C.R.L of the town of Santa Lucia of the workers, who were the population and the object of study of this research males of legal age.

The sample size was determined by the non-probabilistic sampling method of 8 workers; for data collection, the survey technique was used. As an instrument, the questionnaire was composed of 18 questions in Likert scale measurement, after which these results were processed, analyzed and studied through the SPSS statistic program, and to measure the level of correlation of the variables, the correlation test was used. Spearman, obtaining the correlation coefficient and has a value of 0.506 in this sense, accepts the hypothesis that motivational factors have a significant and positive impact on job performance.

In the specific hypothesis: Intrinsic factors and work performance the correlation coefficient has a value of -0.237 where it does not accept the hypothesis that intrinsic factors have a significant and positive impact on labor performance.

In the specific hypothesis: extrinsic factors and labor performance, the correlation coefficient has a value of 0.679 where it accepts the hypothesis that extrinsic factors have a significant and positive impact on labor performance.



## INTRODUCCIÓN

La presente tesis fue elaborada con la colaboración de los trabajadores de la empresa J&J PALMICULTORES S.C.R.L. El objetivo fundamental era analizar las dos variables: los factores motivacionales y su incidencia en el desempeño laboral de cada trabajador. De una parte, tenemos los factores motivacionales, y cómo este incide en el desempeño laboral de los trabajadores de esta empresa. Aplicamos la metodología científica que está sustentada en el reglamento de grados y títulos de la Escuela Académico Profesional De Administración De Empresas. Ubicando en la primera parte de la tesis el fundamento con la descripción del problema, los objetivos que planteamos, también la justificación e importancia de la misma. En la segunda parte encontramos tesis similares como referencia de nuestra investigación, que nos aporta conceptos claros y precisos de lo que estamos investigando. Aportes de autores importantes se reproducen en esta sección, así como términos básicos que son usados en toda la investigación. En la tercera y cuarta parte de la tesis considera la metodología de la investigación, y los resultados de la encuesta a los trabajadores cuyas respuestas han contribuido en el desarrollo de la última parte, en el que demostramos las diferentes hipótesis específicas planteadas en la tesis. La presentación de los resultados finales se ha dividido en función a los objetivos planteados, cada subtítulo tiene su propia contrastación de hipótesis.

Presentamos la contrastación de la hipótesis general y las específicas de forma descriptiva en base a la respuesta de los trabajadores de la empresa y su incidencia con los factores motivacionales.

Las conclusiones y las recomendaciones de la tesis permitirán para que la empresa pueda tomar decisiones futuras respecto de los factores motivacionales para incrementar su desempeño laboral.

## **CAPITULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1 Descripción del problema.**

En la actualidad las empresas públicas o privadas carecen de una problemática en el desempeño laboral de su talento humano al adaptarse a sus necesidades y cambios por lo cual se tomó énfasis a los factores motivacionales que podrían afectar en el desenvolvimiento de sus habilidades, creando mecanismos que puedan facilitar una adecuada motivación obteniendo como resultado un desempeño laboral productivo.

Un empleado motivado permitirá su mejor y mayor desenvolvimiento en el logro de objetivos de la organización, como es el caso de PALMACEITE S.A. una de las empresas colombianas que se preocupa por la motivación de sus trabajadores a través del programa “mejoramiento de vivienda” permitiendo mejorar la calidad de vida de sus trabajadores (PALMACEITE S.A., 2017).

De esta misma manera las empresas nacionales como PALMAS DEL ESPINO S.A. Incentivan a sus trabajadores capacitándoles en conocimientos técnicos desarrollando un programa de jerarquización en los puestos laborales y promoviendo el acceso de la mujer al trabajo agrícola en el proyecto de mecanización logrando mayor productividad (PALMAS DEL ESPINO S.A., 2009).

Parte de este panorama lo conforman los colaboradores de la empresa J&J PALMICULTORES S.C.R.L. que se dedica a la venta de racimos maduros de palma para la fabricación de aceite y sus derivados; ya que hoy en día la necesidad y la numerosa familia que cada uno de estos colaboradores tiene a su cargo puede incidir en su desempeño laboral afectando quizás en la productividad con respecto al plan de trabajo que se tiene asignado como: mantenimiento de plantas, polinización, fertilización, cosecha de los racimos maduros.

En estos últimos meses se está notando la falta de motivación por parte de los colaboradores, esta situación estaría afectando el cumplimiento de metas ya que no cumplirían con las tareas asignadas. Es así como esta investigación profundizara en buscar la raíz del problema, determinando en si cuales son los factores motivacionales que hacen falta aplicar en esta empresa para mejorar el desempeño y, de esta manera dar propuestas para mejorar la productividad del trabajo, pero sobre todo el bienestar de los colaboradores.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cómo los factores motivacionales inciden en el desempeño laboral de la empresa J&J PALMICULTORES S.C.R.L del Centro Poblado de Santa Lucia – Distrito de Uchiza 2018?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- ¿Cómo los factores intrínsecos inciden en el desempeño laboral de la empresa J&J PALMICULTORES S.C.R.L del Centro Poblado de Santa Lucia - Distrito de Uchiza 2018?
- ¿Cómo los factores extrínsecos inciden en el desempeño laboral de la empresa J&J PALMICULTORES S.C.R.L del Centro Poblado de Santa Lucia - Distrito de Uchiza 2018?

## **1.3 Objetivo general**

- Analizar los factores motivacionales y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa J&J PALMICULTORES S.C.R.L del Centro Poblado de Santa Lucia - Distrito de Uchiza 2018.

### **1.3.1 Objetivos específicos**

- Analizar los factores intrínsecos en el desempeño laboral de la empresa J&J PALMICULTORES S.C.R.L del Centro Poblado de Santa Lucia - Distrito de Uchiza 2018.

- Analizar los factores extrínsecos en el desempeño laboral de la empresa J&J PALMICULTORES S.C.R.L del Centro Poblado de Santa Lucía - Distrito de Uchiza 2018?

#### **1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

- **Justificación Teórica**

La investigación permitirá a las empresas industriales que tienen a su cargo la motivación de los empleados para contrastar los resultados obtenidos en la investigación para mejorar su productividad.

Se demostrará cómo la motivación puede influir en el desempeño laboral generando mayor productividad y permitir el desenvolvimiento de cada colaborador dentro de la organización.

- **Justificación Metodológica**

La tesis emplea métodos científicos validados académicamente, partiendo por el inductivo al deductivo, siendo la observación el método que complementa con la información que se desea obtener.

- **Justificación Práctica**

Los resultados generados permitirán a la empresa tomar decisiones futuras respecto a la aplicación de la motivación ya sea extrínseca o intrínseca para aumentar el desempeño laboral e incrementar la productividad.

#### **1.5 Limitaciones de la investigación**

- Tiempo: Dado que la tesista dividirá el recurso y sus responsabilidades laborales, que afectará en la eficacia de la elaboración del proyecto en el menor tiempo programado.

#### **1.6 Viabilidad de la investigación**

- La presente investigación es viable porque se cuenta la voluntad de la empresa J&J PALMICULTORES S.C.R.L de cooperar con la información demandada, y contribuir con la autorización para la realización de la encuesta al personal.
- Se cuenta con la bibliografía respectiva.

•

## **CAPITULO II MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes de la investigación**

#### **2.1.1 Antecedentes Internacionales**

**Autor:** Olvera Zapata Yolanda.

**Título:** Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos.

**Universidad:** Universidad de Guayaquil.

**Año:** 2013

**Conclusión:**

Los principales factores que influyen en el desempeño son aquellos que hacen referencia al entorno laboral, y estos son Trabajo en equipo y Seguridad e Higiene ambos son considerados factores operativos y que dentro de la motivación son parte de los extrínsecos.

Los factores motivacionales de mayor influencia en el personal son el Salario que es un factor extrínseco y el reconocimiento que es un motivador intrínseco, el medio preferido para obtener retribución es la expectación, estos inciden en el desempeño laboral del personal administrativo del área comercial de la empresa constructora Furoiani.

Los empleados del área comercial reciben los mismos beneficios económicos (bonos, premios, % comisión, movilización, entre otros), pero en los no económicos existen algunos beneficios que los empleados del proyecto Napoli reciben y que los de ciudad Santiago no, por lo que existe inconformidad. La empresa Furoiani Obras y Proyectos lleva a cabo un sistema de reconocimiento monetario atractivo, pero ellos no solo desean ser reconocidos de ésta forma, sino a través de un reconocimiento no económico que le otorgue prestigio personal y profesional.

**Autor:** Lagos Cortes Víctor.

**Título:** La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas COPELEC.

**universidad:** Universidad del Bío-Bío

**Año:** 2015

**Conclusión:**

Organización como Herramienta Gerencial: Es necesario establecer jerarquías y agrupar actividades, con el fin de poder realizar y simplificar las funciones del grupo, organizar equipos de trabajos productivos, es decir armonizar en todas las decisiones y todos los actos, los requerimientos del futuro inmediato y a largo plazo, organizar tareas, actividades y personas, motivar, comunicar, controlar y evaluar, desarrollar al personal y así mismo involucrar a los empleados y asignarles responsabilidades, esto implica hacer que todos los empleados de la compañía comprendan su papel y la importancia en la organización, y establecer objetivos que los motiven, mientras se les asigna responsabilidades. Es sumamente importante implementar un plan de capacitación apropiado para que cada empleado pueda evolucionar en su labor, potenciando el trabajo que actualmente desarrolla COPELEC CAPACITA, en tal situación cada empleado estará más inclinado a mejorar sus habilidades para alcanzar sus objetivos personales y, como consecuencia, intercambiará su experiencia y conocimiento con otros.

Integración del Personal como Herramienta Gerencial: Uno de los recursos más valiosos con que cuenta la empresa es su talento humano, es una de las actividades de la gerencia de la empresa a la que debe darse alta prioridad, en dos sentidos provisión y desarrollo, debe actuarse de acuerdo a una planificación establecida en función de un análisis de debilidades y fortalezas del personal que labora en empresas COPELEC. Se debe estar atento en proporcionarles todas las herramientas, conocimientos que garanticen productividad, resultados, además de sueldos, salarios, prestaciones que

garanticen su calidad de vida. Implementar una metodología de trabajo en equipo. Incentivar la participación de los empleados es importante ya que están motivados a implementar ideas cuando ellos mismos las han propuesto. Por el contrario, un proyecto que se haya concebido y desarrollado sin la ayuda de los empleados puede provocarles un sentimiento de exclusión. Debido a esto, siempre se deben tener en cuenta las necesidades, los consejos y temores de los empleados.

Creación de un clima laboral que motive al personal y mejore el desempeño del trabajo: El clima laboral influye en el comportamiento de los empleados, el clima de los grupos de trabajo influye en los resultados. Si dicho clima es positivo, éste motiva a los empleados a mejorar el desempeño de su cargo al ir más allá de las expectativas del trabajo. Los grupos de trabajo caracterizados por un mejor desempeño contribuyen a un mejor rendimiento de la organización, lo cual, a su vez, propicia mejores resultados.

### **2.1.2 Antecedentes Nacionales**

**Autor:** Yolanda Reynaga Utani

**Título:** Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo Pesce pescetto de Andahuaylas 2015.

**Universidad:** Universidad Nacional José María Arguedas

**Año:** 2015

**Conclusión:**

Siendo el objetivo general determinar la motivación y su relación con el desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. El valor de “sig” es de 0.000 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ); por tanto, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. Además, la correlación de spearman es 0.488 lo que indica una correlación positiva moderada. El proceso motivacional puede ser visto como un ciclo que va desde

la conciencia de una necesidad hasta el logro de los incentivos que la satisfacen; la motivación puede ser abordada desde distintas perspectivas; por lo tanto, observarse a partir de las fuerzas que la energizan (motivación extrínseca y motivación intrínseca).

**Autor:** Rosa Isabel Larico Apaza.

**Título:** Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román – Juliaca 2014.

**Universidad:** Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez

**Año:** 2014

**Conclusión:**

Se comprobó la existencia de vinculación significativa entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román.

Se evidenció relación significativa entre las remuneraciones del mínimo vital con el cumplimiento de responsabilidades porque eso influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román.

Se encontró relación significativa entre los incentivos que se les otorga a los trabajadores como las resoluciones, carta de felicitación y becas de capacitación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román.

Se evidenció una vinculación directa entre las condiciones del ambiente físico y estima como amor al trabajo, autorrealización puesto que influye de manera relevante en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román.

**Autor:** Reátegui Arévalo Lola

**Título:** Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huigoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016.



**Universidad:** Universidad César Vallejo.

**Año:** 2016

**Conclusión:**

Existe influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, del Centro Poblado de Huingoyacu, en un 34% con un coeficiente de determinación de (0.338). Asimismo, se encuentra un coeficiente de correlación de Pearson de (0.581), indicando que existe una correlación media entre la Motivación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma.

Existe relación entre la dimensión Salario y Beneficios con el desempeño laboral en la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma del Centro Poblado de Huingoyacu, con un coeficiente de correlación de Pearson (0.634) indicando relación media positiva. Asimismo, existe un coeficiente de determinación de (0.402) lo que indica que la dimensión Salario y Beneficios influyen aproximadamente en el 40% sobre el desempeño laboral de los trabajadores en la Institución Educativa.

### **2.1.3 Antecedentes Locales**

**Autor:** Alva Orizano Juan Carlos.

**Título:** Motivación y desempeño laboral en la caja Arequipa Huánuco – 2016.

**universidad:** Universidad de Huánuco.

**Año:** 2016

**Conclusión:**

Se llega a la conclusión de que la motivación influye significativamente al desempeño laboral de los trabajadores de la CAJA AREQUIPA HCO 2016, el 60% de los trabajadores no están siendo motivados y es por eso que tiene un bajo desempeño laboral. Se llega a la conclusión de que la compensación económica influye significativamente al desempeño laboral de los trabajadores de la CAJA AREQUIPA HCO 2016, de los participantes encuestados el 80% no está motivado con las compensaciones económicas.

Se llega a la conclusión de que las capacitaciones influyen significativamente al desempeño laboral de los trabajadores de la CAJA AREQUIPA HCO 2016, de los participantes encuestados el 60% no está capacitado para un buen desempeño laboral.

Se llega a la conclusión de que los ascensos influyen significativamente al desempeño laboral de los trabajadores de la CAJA AREQUIPA HCO 2016, de los participantes encuestados el 80% se sentiría motivado con los ascensos.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Factores Motivacionales.**

Según (PEREZ & AYALA, 2011) Los factores motivadores son aquellos que van más allá de la mera satisfacción de las necesidades básicas, y se relacionan con necesidades más elevadas. Estos factores pueden generar motivación y entusiasmo en las personas y son, por ejemplo, factores como la posibilidad de aprender y desarrollarse, el reconocimiento explícito a los logros por parte de los superiores, la posibilidad de un trabajo desafiante, niveles de responsabilidad crecientes, oportunidades para el progreso y desarrollo en la organización, entre otros.

### **2.2.2 La Motivación.**

Según (JUDGE, 2017). Se define la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar una meta.

Según (CHIAVENATO, 2017). La motivación es un proceso psicológico fundamental en el comportamiento individual. Junto con la percepción, la atribución, la cognición, las actitudes y el aprendizaje, la motivación sobresale como un proceso importante en la comprensión del comportamiento humano, que actúa e interactúa con otros procesos mediadores entre el ser humano y el ambiente. Así como sucede con los procesos cognitivos, la motivación no se puede visualizar, sino que sólo puede ser observada a través de la conducta de las personas. La motivación es un constructo utilizado para ayudar a comprender el comportamiento humano.

### **2.2.3 Componentes de la Motivación**

Según (CHIAVENATO, 2009) La motivación es un proceso que depende de tres aspectos de los esfuerzos de una persona por alcanzar un determinado objetivo:

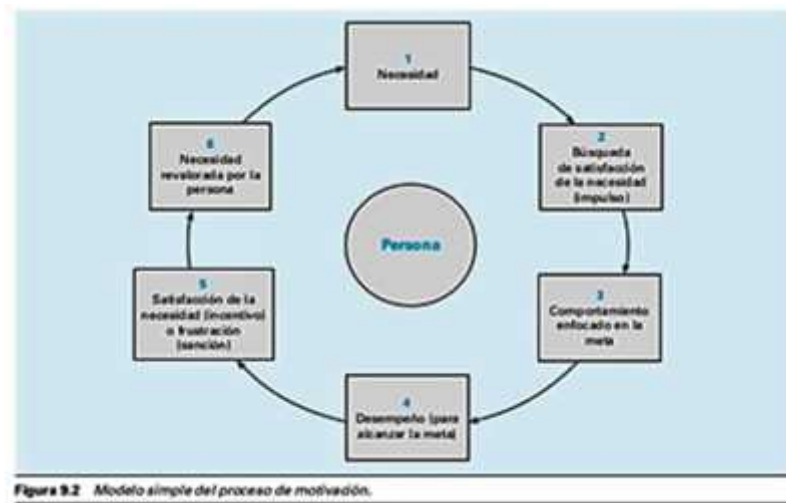
1. El curso del esfuerzo es la dirección hacia la cual se dirige el comportamiento. El esfuerzo se debe encaminar a alcanzar el objetivo que define la dirección. El objetivo puede ser organizacional (definido por la organización) o individual (deseado por la persona).
2. La intensidad del esfuerzo es la magnitud de fuerza que la persona dirige hacia un curso definido. La intensidad del esfuerzo no siempre corresponde con su calidad, es decir, puede no haber congruencia entre el esfuerzo y lo que se pretende alcanzar, o sea, el objetivo deseado.
3. La persistencia del esfuerzo es la cantidad de tiempo durante el cual la persona mantiene un esfuerzo. Una persona motivada suele persistir en su comportamiento hasta que alcanza plenamente su objetivo.

### **2.2.4 Proceso de Motivación**

Según (CHIAVENATO, 2009) Una enorme variedad de factores motiva a los seres humanos. A una persona le puede gustar su trabajo porque satisface sus necesidades sociales y de seguridad. No obstante, las necesidades humanas siempre están cambiando. Lo que motiva a una persona hoy podría no estimularla mañana. El concepto de necesidades o carencias es importante para abordar el comportamiento humano dentro de las organizaciones. Por tanto, es preciso saber cómo funciona el proceso de motivación:

1. Las necesidades y las carencias provocan tensión e incomodidad en la persona, lo que desencadena un proceso que busca reducir o eliminar esa tensión.
2. La persona escoge un curso de acción para satisfacer determinada necesidad o carencia y surge el comportamiento enfocado en esa meta (impulso).

3. Si la persona satisface la necesidad, el proceso de motivación habrá tenido éxito. La satisfacción elimina o reduce la carencia. No obstante, si por algún obstáculo no logra la satisfacción, surgen la frustración, el conflicto o el estrés
4. Esa evaluación del desempeño determina algún tipo de recompensa (incentivo) o sanción para la persona.
5. Se desencadena un nuevo proceso de motivación y se inicia otro ciclo.



## 2.2.5 Teorías de la Motivación

### 2.2.5.1 Teoría de la Jerarquía de las Necesidades

Según (JUDGE, 2013) La teoría de la motivación mejor conocida es la jerarquía de las necesidades, enunciada por Abraham Maslow, quien planteó la hipótesis de que dentro de cada ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades:

1. Fisiológicas: Incluyen hambre, sed, refugio, sexo y otras necesidades corporales.
2. Seguridad: Abarca el cuidado y la protección contra los daños físicos y emocionales.
3. Sociales: Incluye el afecto, el sentido de pertenencia, la aceptación y la amistad.
4. Estima: Factores internos como el respeto a sí mismo, la autonomía y el logro; y factores externos como el estatus, el reconocimiento y la atención.

5. Autorrealización: Impulso para convertirse en aquello que uno es capaz de ser: incluye el crecimiento y el desarrollo del propio potencial.

Aunque las necesidades nunca se satisfacen por completo, aquella que alcanza un gran nivel de satisfacción deja de motivar. Así, cuando una necesidad está bastante satisfecha, la siguiente en la jerarquía se vuelve dominante. Entonces, según Maslow, si usted desea motivar a alguien, necesita entender en qué nivel de la jerarquía se encuentra esa persona y concentrarse en satisfacer las necesidades de ese nivel o las superiores, siguiendo el orden que se observa en la figura 7-1. Maslow clasificó las cinco necesidades en órdenes superior e inferior. Las fisiológicas y de seguridad, que según la teoría son las iniciales para todos los seres humanos, las describió como necesidades de orden inferior, y las sociales, de estima y autorrealización como necesidades de orden superior, las cuales se satisfacen en forma interna (dentro del individuo); mientras que las de orden inferior se satisfacen principalmente en forma externa (con cuestiones como el salario, los contratos sindicales y la antigüedad)

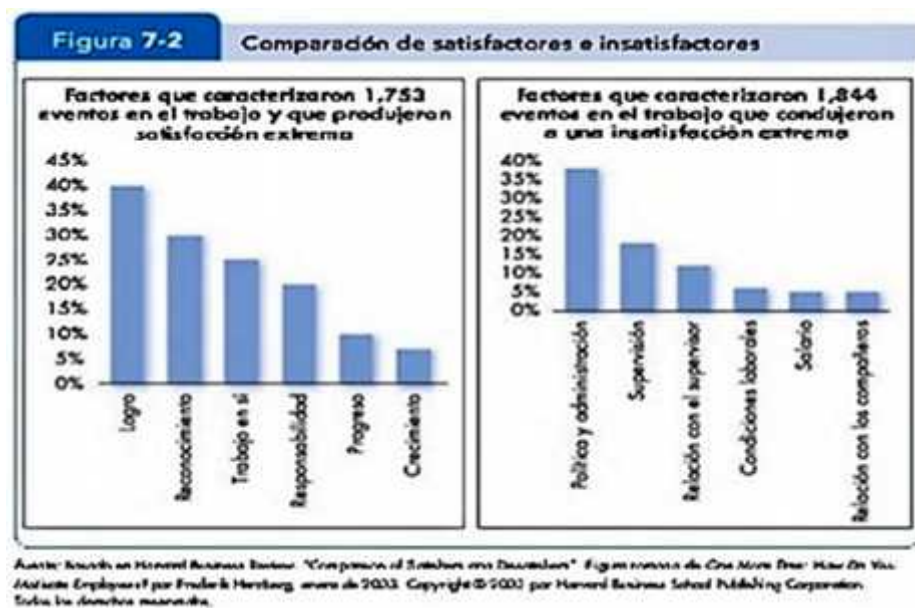


Después de estudiar la manera en que los gerentes se relacionaban con los empleados, McGregor concluyó que los puntos de vista que aquellos tenían acerca de la naturaleza de los seres humanos se basaban en ciertas suposiciones que moldean su comportamiento. Los gerentes que están a favor de la teoría X creen que a los empleados les disgusta de modo inherente el trabajo, por lo que deben ser dirigidos, incluso coaccionados, a realizarlo. En contraste, quienes se basan en la teoría Y suponen que los empleados consideran el trabajo algo tan natural como el descanso o el juego, por lo que la persona promedio aprenderá a aceptar, e incluso a buscar, la responsabilidad. Para entender más a fondo las teorías X y Y, piense en términos de la jerarquía de Maslow. La teoría Y señala que las necesidades de orden superior dominan a los individuos. Incluso McGregor llegó a pensar que los supuestos de la teoría Y eran más válidos que los de la teoría X. Por consiguiente, planteó que ideas como la toma de decisiones participativa, los trabajos de responsabilidad y desafiantes, y las buenas relaciones grupales servían para maximizar la motivación de un individuo en su trabajo. Por desgracia, no existe ninguna evidencia que confirme la validez de alguno de los conjuntos de suposiciones, o que el hecho de aceptar las suposiciones de la teoría Y dará como resultados trabajadores más motivados. Las teorías del CO necesitan tener bases empíricas para ser aceptadas, y las teorías X y Y carecen de dicho apoyo empírico, al igual que la jerarquía de necesidades.

#### **2.2.5.3 Teoría de los Dos Factores Motivacionales**

Teoría de los dos factores con la premisa de que la relación de un individuo con el trabajo es fundamental, y que la actitud de alguien hacia su puesto de trabajo muy bien podría determinar el éxito o el fracaso, el psicólogo Frederick Herzberg se preguntó lo siguiente: “¿Qué espera la gente de su trabajo?”. Pidió a los individuos que describieran con detalle situaciones donde se sintieran excepcionalmente bien o mal con respecto de sus puestos de trabajo. Las respuestas difirieron de manera significativa, lo cual condujo a Herzberg a plantear su teoría de los dos factores también

llamada teoría de la motivación e higiene. Como se observa en la figura 7-2, factores intrínsecos como el progreso, el reconocimiento, la responsabilidad y el logro parecen relacionarse con la satisfacción laboral. Los sujetos que respondieron que se sentían bien con su trabajo mostraron tendencia a atribuir dichos factores a sí mismos, en tanto que los individuos insatisfechos tendían a citar factores extrínsecos, como la supervisión, el salario, las políticas de la compañía y las condiciones laborales.



Según (NEWSTROM, 2011) Motivadores intrínsecos y extrínsecos. La diferencia entre el contenido y el contexto del trabajo es similar a la diferencia entre los motivadores intrínsecos y extrínsecos en psicología. Los motivadores intrínsecos son gratificaciones internas que una persona siente cuando realiza un trabajo, de manera que hay una conexión directa y a menudo inmediata entre el trabajo y las recompensas. En este caso, los empleados están motivados por sí mismos. Los motivadores extrínsecos son gratificaciones externas que ocurren fuera de la naturaleza del trabajo, sin una satisfacción directa en el momento en que se realizan las labores. Ejemplos de ellos son los planes de jubilación, seguros de salud y vacaciones. Aunque los empleados aprecian estos aspectos, no son motivadores eficaces.

Según (JOHNMARSHALL, 2010); la motivación intrínseca es la propensión inherente a involucrarse en los propios intereses y ejercer las propias capacidades y, al hacerlo, buscar y dominar desafíos óptimos (Deci y Ryan, 1985b). Surge de manera espontánea de las necesidades psicológicas y de los esfuerzos innatos de crecimiento. Cuando las personas tienen una motivación intrínseca, actúan por su propio interés, “porque es divertido”, y debido a la sensación de reto que le proporciona esa actividad. Esta conducta ocurre en forma espontánea y no se realiza por ninguna razón instrumental (extrínseca).

las personas experimentan motivación intrínseca porque tienen necesidades psicológicas dentro de sí. Estas necesidades psicológicas, cuando reciben apoyo y son cultivadas por el ambiente y por las otras personas con quienes se tiene relación, dan lugar de manera espontánea a la experiencia de satisfacción de una necesidad psicológica que la gente siente cuando realiza actividades interesantes. A medida que la persona resuelve un crucigrama difícil o viaja con un amigo, la motivación intrínseca proviene de las experiencias espontáneas de sentirse autónomo, competente o afín a otros. Existe algo en la actividad misma que permite que el individuo se sienta libre (autonomía), eficiente (competencia) o cercano en términos emocionales (afinidad).

La motivación extrínseca proviene de los incentivos y consecuencias en el ambiente, como alimento, dinero, alabanzas, atención, calcomanías, estrellas doradas, privilegios, fichas, aprobación, becas, dulces, trofeos, puntos adicionales, certificados, premios, sonrisas, reconocimiento público, una palmada en la espalda, galardones y diversos planes de incentivos. En lugar de participar en una actividad para experimentar las satisfacciones inherentes que ésta puede dar (como en el caso de la motivación intrínseca), la motivación extrínseca surge de algunas consecuencias independientes de la actividad en sí. Cada vez que actuamos para obtener un grado académico elevado, ganar un trofeo, cumplir con una cuota, impresionar a nuestros pares o terminar antes de una



fecha límite, nuestro comportamiento tiene una motivación extrínseca. Es decir, debido a que deseamos ganar consecuencias atractivas y también debido a que deseamos evitar consecuencias poco atractivas, la presencia de los incentivos y consecuencias crea dentro de nosotros una sensación de querer participar en esas conductas que producirán las consecuencias buscadas

#### **2.2.5.4 Teoría de las Necesidades de McClelland**

Según (JUDGE, 2017) La teoría de las necesidades de McClelland fue desarrollada por David McClelland y sus colaboradores. A diferencia, por ejemplo, de la jerarquía de Maslow, esas necesidades son más parecidas a factores motivacionales que a estrictas necesidades de supervivencia. Son tres:

- La necesidad de logro (nLog) es el impulso por sobresalir, por tener éxito respecto de un conjunto de estándares.
- La necesidad de poder (nPod) es la necesidad de hacer que otros se comporten de una manera que no se lograría con ningún otro medio.
- La necesidad de afiliación (nAfi) es el deseo de tener relaciones interpersonales amigables y cercanas.

Con base en una gran cantidad de investigaciones, es posible hacer algunas predicciones entre la necesidad de logro y el desempeño laboral. En primer lugar, cuando los puestos de trabajo implican mucha responsabilidad personal, retroalimentación y un nivel intermedio de riesgo, los individuos con una alta necesidad de logro se sienten muy motivados. En segundo lugar, una gran necesidad de logro no necesariamente convierte a una persona en un buen administrador, sobre todo en las grandes organizaciones. Los individuos con alta necesidad de logro se interesan en su buen desempeño personal y no en influir en otros para que trabajen bien. En tercer lugar, las necesidades de afiliación y poder suelen estar muy relacionadas con el éxito gerencial. Los mejores gerentes tienen mucha necesidad de poder y poca de afiliación.

#### **2.2.5.5 Teoría de la Autodeterminación**

Según (JUDGE, 2017) Esta teoría plantea que la gente prefiere sentir que tiene control sobre sus acciones, de manera que cualquier situación que haga que una tarea que antes se disfrutaba, ahora se experimente más como una obligación que como una actividad que se eligió con libertad, reducirá la motivación. La teoría se utiliza ampliamente en psicología, administración, educación e investigación médica. Gran parte de los estudios sobre la teoría de la autodeterminación en el CO se ha enfocado en la teoría de la evaluación cognitiva, una teoría complementaria que propone que las recompensas extrínsecas tienden a disminuir el interés intrínseco en una tarea. Cuando los individuos reciben un pago por su trabajo, sienten que se trata de algo que tienen que hacer y no algo que quieren hacer. La teoría de la autodeterminación también establece que las personas, además de sentirse impulsadas por una necesidad de autonomía, buscan cómo ser competentes y hacer conexiones positivas con los demás. Sus principales implicaciones se relacionan con las recompensas laborales.

#### **2.2.5.6 Teoría del Establecimiento de Metas**

Según (JUDGE, 2017) La teoría del establecimiento de metas, planteada por Edwin Locke, revelan efectos impresionantes acerca de la especificidad, el desafío y la retroalimentación de las metas sobre el desempeño. Según esta teoría, las intenciones de trabajar para alcanzar una meta se consideran una fuente poderosa de motivación laboral. La teoría del establecimiento de metas tiene un gran apoyo empírico. Las evidencias sugieren con firmeza que las metas específicas incrementan el desempeño; que las metas difíciles, cuando se aceptan, dan como resultado un desempeño más alto que las metas fáciles; y que la presencia de retroalimentación genera un mejor desempeño que su ausencia.

#### **2.2.6 Desempeño Laboral**

Según (ABELLA & GARCIA, 2013) entiende el desempeño o rendimiento desde dos perspectivas principales: como resultados

que son relevantes para las metas de la organización y como conductas evaluables (Williams, 2003; Viswesvaran, 1993). Como resultados se emplean varios términos para identificar el desempeño: responsabilidades, resultados, obligaciones, tareas y actividades, objetivos, metas, outputs, propósitos, factores críticos de éxito y competencias y estándares (Locke y Latham, 1984, citados por Williams, 2003).

Para Toro (1988) resultado es “cada uno de los efectos o consecuencias que se desprenden de una acción laboral o de un desempeño dado” (p.34). Donde el desempeño como conducta está asociado a sus resultados, aunque no siempre un desempeño eficiente tiene como consecuencia un resultado efectivo o viceversa. Un resultado correcto no necesariamente se deriva de una conducta eficiente debido a que existen otros factores que afectan estos resultados, por ejemplo, la calidad de los insumos, los procedimientos, la tecnología y las situaciones dadas por la comunicación o los estilos de dirección.

Este mismo autor indica que para que la evaluación por resultados sea objetiva y equitativa se requiere que existan metas de área y metas particulares por individuo, además deben ser integradas al sistema de la organización y deben ser cuantitativas, precisas, claras y alcanzables. Además de ser negociadas y convenidas con los responsables, lo mismo que previstas a alcanzar por períodos cortos no mayores a un año y con evaluaciones en varios períodos antes del período de finalización previsto. También (Toro, 1988) recomienda que deba existir un proceso de autoevaluación por parte del empleado, quien a su vez debe aceptar la evaluación de su jefe. El rendimiento o desempeño como conducta se considera como una de las causas de los resultados y en palabras de Murphy (1990, citado por Williams, 2003) se define como “un conjunto de conductas relevantes para los objetivos de la organización o la unidad organizativa en la que trabaja una persona” (p.87).

#### **2.2.6.1 Evaluación del Desempeño**

Según (CHIAVENATO, 2007) la evaluación del desempeño es un concepto dinámico, porque las organizaciones siempre evalúan a los empleados, formal o informalmente, con cierta continuidad. Además, la evaluación del desempeño representa una técnica de administración imprescindible dentro de la actividad administrativa. Es un medio que permite detectar problemas en la supervisión del personal y en la integración del empleado a la organización o al puesto que ocupa, así como discordancias, desaprovechamiento de empleados que tienen más potencial que el exigido por el puesto, problemas de motivación, etc. Esto depende de los tipos de problemas identificados, la evaluación del desempeño servirá para definir y desarrollar una política de recursos humanos acorde con las necesidades de la organización.

Según (LOUFFAT, 2012) La evaluación de desempeño es el proceso técnico de la administración del potencial humano que se encarga de medir sistemática y periódicamente la eficacia y eficiencia del funcionario en el cumplimiento de sus tareas actuales. Los criterios, factores o variables a evaluar estarán constituidos por las competencias previamente definidas por la institución. En otras palabras, se trata de evaluar al funcionario en las dimensiones de conocimientos, habilidades y actitudes, así como en los resultados o criterios de productividad obtenidos en su trabajo.

#### **2.2.6.2 Objetivos de la Evaluación de Desempeño**

Según (CHIAVENATO, 2007) La evaluación del desempeño ha dado lugar a innumerables demostraciones a favor y a otras verdaderamente en contra. Sin embargo, poco se ha hecho para comprobar, de forma real y metódica, cuáles son sus efectos. Con el supuesto de que la selección de recursos humanos es una especie de control de calidad en la recepción de la materia prima, habrá quien diga que la evaluación del desempeño es una especie de inspección de calidad en la línea de montaje. Las dos alegorías se refieren a una posición pasiva, sumisa y fatalista del individuo que se evalúa en relación con la organización de la cual forma parte, o

pretende hacerlo; y a un planteamiento rígido, mecanizado, distorsionado y limitado de la naturaleza humana. La evaluación del desempeño no se puede restringir a la opinión superficial y unilateral que el jefe tiene respecto al comportamiento funcional del subordinado; es preciso descender a mayor nivel de profundidad, encontrar las causas y establecer perspectivas de común acuerdo con el evaluado. Si es necesario modificar el desempeño, el principal interesado (el evaluado) no sólo debe tener conocimiento del cambio planeado, sino también debe saber por qué se debe modificar y si es necesario hacerlo. Debe recibir la retroalimentación adecuada y reducir las discordancias relativas a su actuación en la organización.

#### **2.2.6.3 Según (JOHN ARNOLD, 2012) compara los Factores de Desempeño en el Trabajo de los autores CAMPBELL Y BARTRAM**

<b>CAMPBELL</b>	<b>BARTRAM</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Habilidad para la tarea fundamental, especifica del puesto.</b></li> <li>2. <b>Habilidades para la tarea no especificas del puesto.</b></li> <li>3. <b>Comunicación oral y escrita.</b></li> <li>4. <b>Demostrar esfuerzo.</b></li> <li>5. <b>Mantener disciplina.</b></li> <li>6. <b>Facilitar el desempeño de pares/equipo.</b></li> <li>7. <b>Supervisión/liderazgo.</b></li> <li>8. <b>Decisiones/administración.</b></li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Emprendedor y desempeño.</li> <li>2. Interacción y presentación.</li> <li>3. Analizar y reportar.</li> <li>4. Crear y conceptualizar.</li> <li>5. Adaptación y enfrentar.</li> <li>6. Apoyar y cooperar.</li> <li>7. Liderazgo y decisión.</li> <li>8. Organizar y ejecutar.</li> </ol>

### **2.3 Definiciones Conceptuales**

- **Motivación:** Se define la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar una meta.
- **Conducta:** la conducta está relacionada a la modalidad que tiene una persona para comportarse en diversos ámbitos de su vida.
- **Recompensa:** una recompensa puede ser un premio, una compensación o la remuneración que se le entrega a alguien por haber ganado un concurso, por haber prestado un servicio o haber realizado una tarea; generalmente son de dinero o en forma de bonos, viajes pagados por la empresa.
- **Factores extrínsecos:** Es aquella que necesita recompensas para realizar una actividad determinada, además es una actividad que se lleva a cabo por obtener una calificación, quedar bien con alguien, además, el aprendizaje no se realiza porque se va a obtener un conocimiento, ya que no es importante en este tipo de motivación.
- **Factores intrínsecos:** Es la tendencia natural de procurar los intereses personales y ejercer las capacidades, y de esa forma lograr metas propuestas por sí mismos. Para este tipo de motivación no es necesario fomentarla con algún incentivo externo ya que por sí solo se obtienen resultados satisfactorios, es decir, recompensas.
- **Necesidad:** es un componente básico del ser humano que afecta su comportamiento, porque siente la falta de algo para poder sobrevivir o sencillamente para estar mejor.
- **Desempeño:** suele emplearse respecto al rendimiento de una persona en su ámbito laboral o académico. Se trata del nivel que consigue alcanzar de acuerdo a su destreza y a su esfuerzo.
- **Eficiencia:** Podemos definir la eficiencia como la relación entre los recursos utilizados en un proyecto y los logros conseguidos con el mismo. Se entiende que la eficiencia se da cuando se utilizan menos recursos para lograr un mismo objetivo. O, al contrario, cuando se logran más objetivos con los mismos o menos recursos.
- **Eficacia:** Podemos definirla como el nivel de consecución de metas y objetivos. La eficacia hace referencia a nuestra capacidad para lograr lo que nos proponemos.

- **Competencias:** Hablamos de competencias cuando se procede a evaluar, formar, desarrollar y medir el aporte de una persona al éxito desde su puesto de trabajo. Para definir si la persona evaluada es competente se consideran los denominados "factores diferenciadores de éxito", es decir, aquello que hace que unas personas sean mejores o las indicadas para asumir exitosamente determinado puesto.
- **Políticas:** Son un conjunto de directrices que establecen normas, procedimientos y comportamientos que deben llevar los empleados. En muchos casos, la política de una empresa debe cumplir con determinados requisitos legales, por ejemplo los relativos a los derechos del empleado.
- **Retroalimentación:** Se conoce como retroalimentación a aquella información que ayuda a los empleados a entender qué tan bien su desempeño cumple con las expectativas de la empresa.

## **2.4 Sistema de Hipótesis**

### **2.4.1 Hipótesis General**

- **H<sub>I</sub>:** Los factores motivacionales inciden significativamente y positivamente en el desempeño laboral de la empresa J&J PALMICULTORES S.C.R.L del Centro Poblado de Santa Lucia – Distrito de Uchiza 2018.
- **H<sub>o</sub>:** Los factores motivacionales no inciden significativamente y positivamente en el desempeño laboral de la empresa J&J PALMICULTORES S.C.R.L del Centro Poblado de Santa Lucia – Distrito de Uchiza 2018.

### **2.4.2 Hipótesis específicas**

- los factores intrínsecos inciden significativamente y positivamente en el desempeño laboral de la empresa J&J PALMICULTORES S.C.R.L del Centro Poblado de Santa Lucia – Distrito de Uchiza 2018.
- los factores extrínsecos inciden significativamente y positivamente en el desempeño laboral de la empresa J&J PALMICULTORES S.C.R.L del Centro Poblado de Santa Lucia – Distrito de Uchiza 2018.

## **2.5 Sistema de Variables**

### **2.5.1 Variable Independiente**

Factores motivacionales.

### **2.5.2 Variable Dependiente**

Desempeño laboral.



## 2.6 Operacionalización de variables (Dimensión e Indicadores)

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
<b>FACTORES MOTIVACIONALES</b>	<b>INTRINSECOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Progreso.</li> <li>• Reconocimiento.</li> <li>• Responsabilidad.</li> <li>• Logro.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ¿Está satisfecho con sus habilidades y talentos para desarrollar las actividades de su trabajo?</li> <li>▪ ¿Se siente satisfecho y orgulloso cuando realiza un buen trabajo?</li> <li>▪ ¿Está satisfecho con las posibilidades que le da su trabajo de hacer las cosas en las que destaca y fue formado?</li> <li>▪ ¿Está satisfecho con su trabajo porque le permite hacer cosas que le gustan y es hábil?</li> </ul>
	<b>EXTRINSECOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supervisión.</li> <li>• Salario.</li> <li>• Políticas.</li> <li>• condiciones laborales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ¿Está satisfecho con el apoyo que recibe de sus superiores?</li> <li>▪ ¿Está satisfecho con el sistema de salarios que se tiene en la organización?</li> <li>▪ ¿Está satisfecho con el sistema de políticas de ascensos que se tiene en la organización?</li> <li>▪ ¿El entorno físico y el espacio en el que trabaja son satisfactorios?</li> </ul>
	<b>EFICIENCIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• resultados esperados.</li> <li>• Utilización mínima de recursos.</li> <li>• Tiempo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ¿Cumple con las expectativas del empleador en los resultados esperados?</li> <li>Plan de trabajo por actividad (recolección de datos).</li> <li>▪ ¿Realiza sus actividades con la utilización mínima de recursos?</li> <li>Control de combustible en galones y</li> </ul>

<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de hectáreas trabajadas.</li> <li>Costo de capacitaciones.</li> </ul>	<p>tiempo (recolección de datos).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cumple con el plan de trabajo en el tiempo asignado? Registro de asistencia.</li> <li>¿Considera usted que el número de hectáreas que se le asigno para trabajar va de acuerdo a sus capacidades? Registro de hectáreas laboradas.</li> <li>¿Está conforme con las capacitaciones y las herramientas brindadas en el desarrollo de estas? Gastos en capacitación para el control de plaga(recolección de datos).</li> </ul>
	<b>EFICACIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Horas laboradas por interlinea.</li> <li>Horas laboradas por círculo manual.</li> <li>Horas laboradas por círculo químico.</li> <li>Horas laboradas por cosecha de racimos.</li> <li>Horas laboradas por fertilización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cumple con las horas laboradas por interlineas asignadas por el capataz? Ficha de recolección de datos.</li> <li>¿Cumple con las horas laboradas por círculo manual asignadas por el capataz? Ficha de recolección de datos</li> <li>¿Cumple con las horas laboradas por círculo químico asignados por el capataz? Ficha de recolección de datos</li> <li>¿Cumple con las horas laboradas por cosecha de racimos asignadas por el capataz? Ficha de recolección de datos</li> <li>¿Cumple con las horas laboradas por fertilización asignadas por el capataz? Ficha de recolección de datos</li> </ul>

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1 Tipo de Investigación**

- **Investigación aplicada:** El interés de la investigación aplicada es práctico, pues sus resultados son utilizados inmediatamente en la solución de problemas de la realidad. La investigación aplicada normalmente identifica la situación, el problema y busca, dentro de las posibles soluciones, aquella que pueda ser la más adecuada para el contexto específico.

##### **3.1.1 Enfoque**

- **Cuantitativo:** Este enfoque investigativo plantea la unidad de la ciencia, es decir, la utilización de una metodología única que es la misma de las ciencias exactas y naturales (ROBERTO, 2006).

Debido a que en esta investigación el medio principal es la medición y el cálculo nos ayudará a probar nuestra hipótesis planteada.

##### **3.1.2 Nivel de la Investigación**

- **Descriptivo:** Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier fenómeno que se sustenta en un análisis. Es decir, miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas para describir lo que se investiga. Es así que, en el presente estudio, se busca medir las dimensiones de las variables, tanto dependiente como independiente, mediante ciertos indicadores, los mismos que se han detallado en el cuadro de operacionalización de variables, para ser aplicados a una población el cual se han definido en el subtítulo precedente.
- **Correlacional:** Los estudios correlacionales, al evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y,

después, cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba.

### **3.1.3 Diseño de la investigación:**

Investigación no experimental de corte transversal - correlacional aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables, es decir es una investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes, lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal cual, y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. De hecho, no hay condiciones o estímulos los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural, en su realidad.

Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. (SAMPIERI, COLLADO, & LUCIO, 2006)

## **3.2. Población y Muestra**

### **3.2.1. Población de Estudio**

La Investigación considera el total de los trabajadores de la empresa J&J PALMICULTORES S.C.R.L del Centro Poblado de Santa Lucia – Distrito de Uchiza 2018, cuya fuente de referencia es la planilla del personal que labora en dicha empresa.

N° TRABAJADORES		CARGO QUE OCUPA
1	Luis Raymundo Echevarría Trujillo.	Capataz
2	Wilder Centurión Pizarro.	Personal de campo.
3	Juan Romero Torres.	Personal de campo.
4	Valentín Carhuaya Soto.	Personal de campo.
5	Héctor Romaina Caldas.	Operador de maquinaria.
6	Ricardo Díaz Pizarro.	Personal de campo.
7	Rusbel Cachique Sajami.	Personal de campo.
8	Henry Vidal Durand.	Personal de campo.

**Fuente:** Registro de planilla de la empresa J&J PALMICULTORES S.C.R.L

### 3.2.2. Muestra

Según (JUAN, 2011) El criterio es arbitrario, simplemente puede determinarse encuestar, por ejemplo, a 30 hombres y 30 mujeres que comparten ciertas características específicas según la definición que el estudio señale.

En el desarrollo de la investigación se utilizó el muestreo no probabilístico, tomando como muestra a los 8 trabajadores de la empresa J&J PALMICULTORES S.C.R.L

### 3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica	Instrumento
<b>Revisión documental</b> <b>Encuesta:</b> Para Recolectar información y convertirlas en datos precisos de nuestra muestra, en este caso los 8 trabajadores de la empresa.	<b>Ficha de recolección de datos</b> <b>Cuestionario de encuesta:</b> Instrumento consta de preguntas en su totalidad a través de una escala: si es siempre (5), frecuentemente (4), ocasionalmente (3), raramente (2) y nunca (1). Se distribuirá de preguntas para la variable independiente, y preguntas para la variable dependiente.

### 3.4. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

**3.4.1 Estadística:** Nos permite clasificar, calcular, analizar y resumir información numérica que se obtiene de manera sistemática de manera que describan en forma precisa las variables analizadas haciendo rápida su lectura e interpretando los fenómenos observados en la muestra.

**3.4.2 Para el análisis de la información:** Utilizaremos Excel y spss y está representado a través de cuadros y gráficos estadísticos para su mayor comprensión.

Técnicas	Uso
Software SPSS	Para el procesamiento de las encuestas aplicadas a empresarios.
Software EXCEL	Para el diseño y presentación de gráficos de barras.
Software Ms Office	Para el Procesamiento de la información secundaria y formulación del informe final de la tesis.
Software Ms Power Point	Para la presentación del informe final de la tesis durante la sustentación.

## CAPITULO IV

### RESULTADOS

**4.1. Procesamiento de datos:** A continuación, se presentan las tablas y gráficas donde muestran los resultados del procesamiento de datos obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de la Empresa J&J PALMICULTORES S.C.R.L Santa Lucia 2018, con el propósito de determinar cómo los factores motivacionales pueden influir al desempeño laboral de los trabajadores.

**TABLA N°01**

**¿Está satisfecho con sus habilidades y talentos para desarrollar las actividades de su trabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	frecuentemente	5	62,5	62,5	62,5
	siempre	3	37,5	37,5	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario  
Elaboración: Investigador

**Gráfico N° 01**



Fuente: Tabla N°01  
Elaboración: Investigador

**Análisis e Interpretación:** Como se puede observar en la Tabla N°01 y Gráfico N°01, el 62.50 % del total de personas encuestadas frecuentemente se

encuentra satisfecho con sus habilidades y talentos para desarrollar las actividades de su trabajo y solo el 37.50% siempre está satisfecha; esto se debe a la especialización de tareas que se aplica en la empresa.

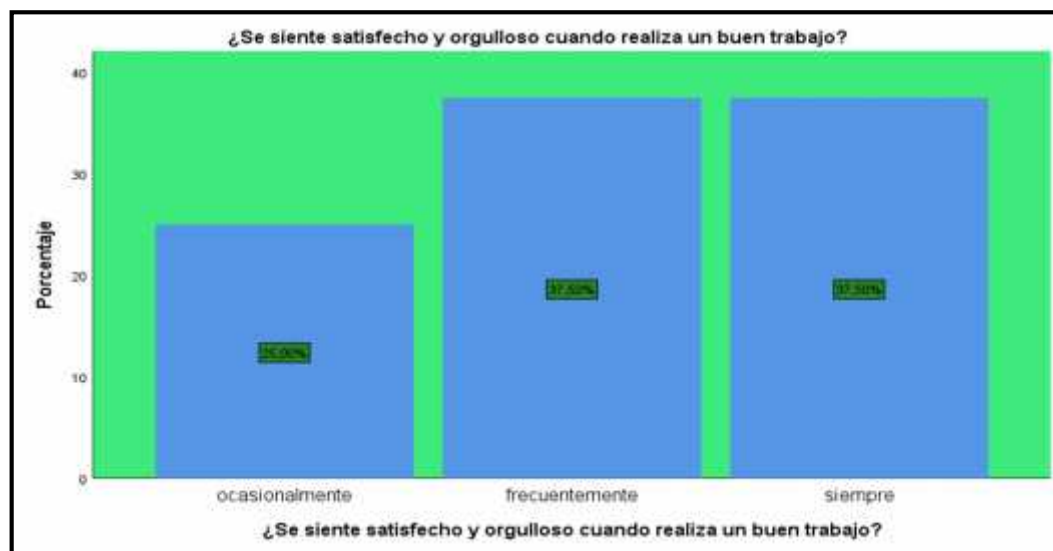
**TABLA N°02**

**¿Se siente satisfecho y orgulloso cuando realiza un buen trabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ocasionalmente	2	25,0	25,0	25,0
	frecuentemente	3	37,5	37,5	62,5
	siempre	3	37,5	37,5	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario  
Elaboración: Investigador

**Gráfico N° 02**



Fuente: Tabla N°02  
Elaboración: Investigador

**Análisis e Interpretación:** Como se puede observar en la Tabla N°02 y Gráfico N°02, el 25% de los encuestados respondieron que se siente ocasionalmente satisfecho y orgulloso cuando realiza un buen trabajo, mientras



que el 37,50% respondieron frecuentemente y el 37,50% respondieron siempre; esto se debe al reconocimiento que obtienen de parte de sus superiores al final del mes ya que se les considera como un jornal más.

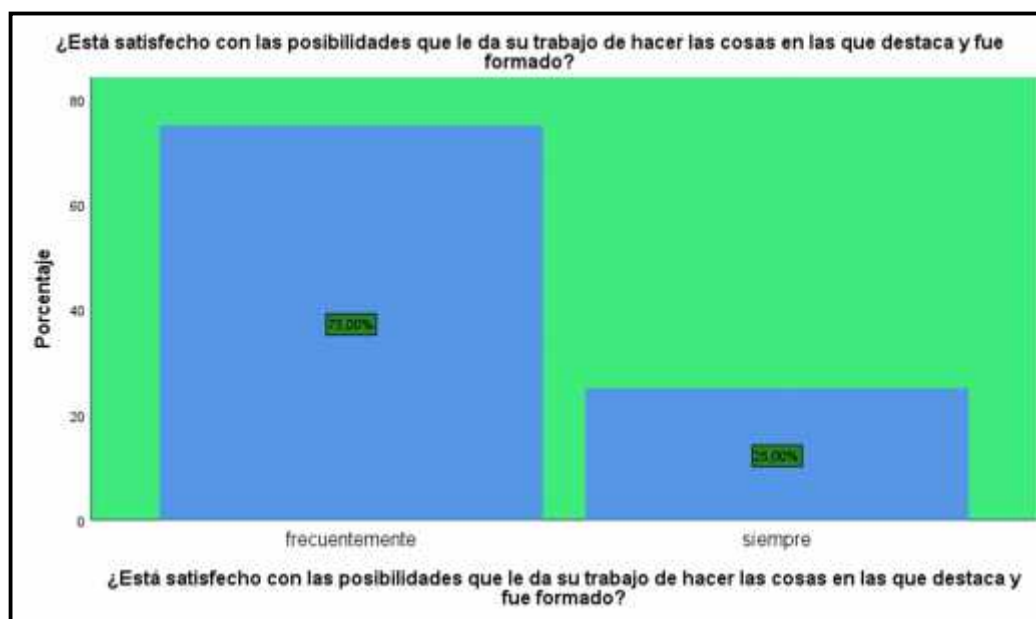
**TABLA N°03**

**¿Está satisfecho con las posibilidades que le da su trabajo de hacer las cosas en las que destaca y fue formado?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	frecuentemente	6	75,0	75,0	75,0
	siempre	2	25,0	25,0	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

Fuente: Tabla N°03  
Elaboración: Investigador

**Gráfico N° 03**



Fuente: Tabla N°03  
Elaboración: Investigador

**Análisis e Interpretación:** Como se puede observar en la Tabla N°03 y el Gráfico N°03, el 75% de los encuestados respondieron que frecuentemente está satisfecho con las posibilidades que le da su trabajo de hacer las cosas en

las que destaca y fue formado y solo el 25% siempre se encuentra satisfecho.

**TABLA N°04**

**¿Está satisfecho con su trabajo porque le permite hacer las cosas que le gustan y es hábil?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	frecuentemente	6	75,0	75,0	75,0
	siempre	2	25,0	25,0	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario  
Elaboración: Investigador

**Gráfico N° 04**



Fuente: Tabla N°04  
Elaboración: Investigador

**Análisis e Interpretación:** En la Tabla N°04 y Gráfico N°04 podemos observar que el 75% de los encuestados está satisfecho con las posibilidades que le da su trabajo de hacer las cosas en la que destaca y fue formado y el 25%

respondieron que siempre se encuentra satisfecho esto se debe a la especialización del trabajo que se aplica en la empresa tomando en cuenta los conocimientos técnicos para la asignación de actividades.

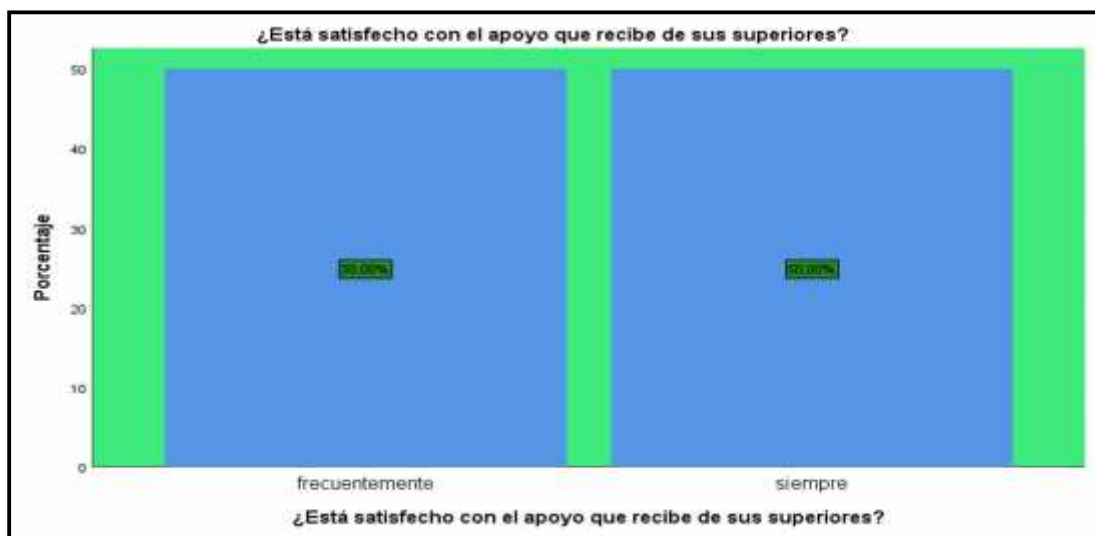
**TABLA N°05**

**¿Está satisfecho con el apoyo que recibe de sus superiores?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	frecuentemente	4	50,0	50,0	50,0
	siempre	4	50,0	50,0	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario  
Elaboración: Investigador

**Gráfico N° 05**



Fuente: tabla N°5  
Elaboración: Investigador

**Análisis e Interpretación:** Según la Tabla N°05 y el Gráfico N°05 se puede observar que el 50% de los encuestados frecuentemente está satisfecho con el apoyo que recibe de sus superiores y el 50% siempre se encuentra satisfecho; esto se debe a la empatía que maneja el gerente con sus trabajadores.

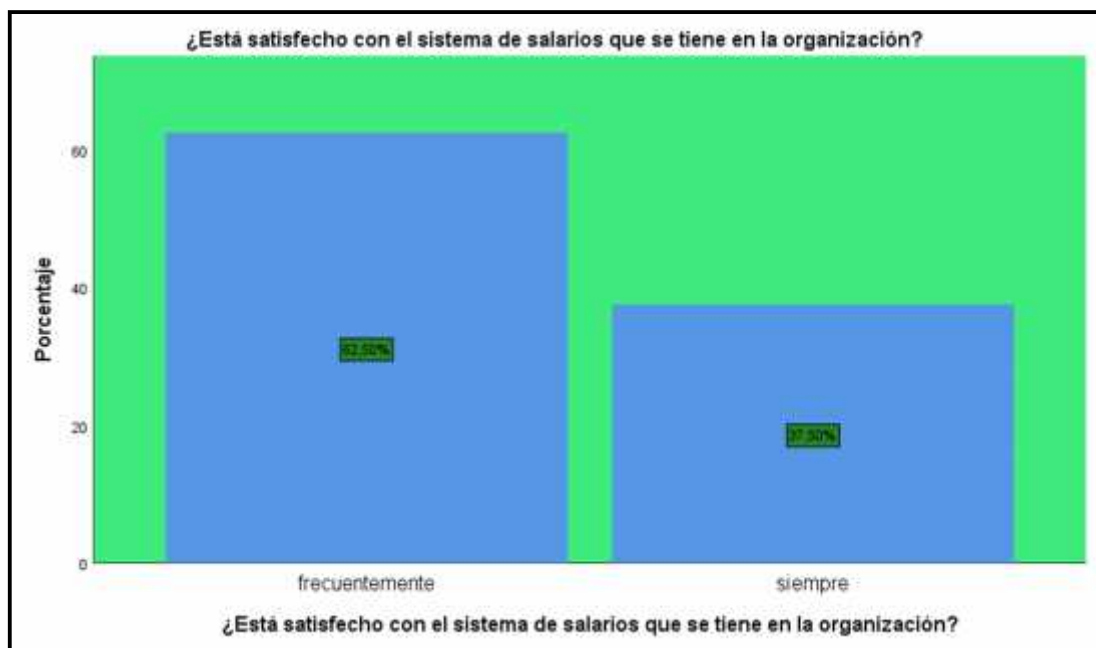
**TABLA N°06**

**¿Está satisfecho con el sistema de salarios que se tiene en la organización?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	frecuentemente	5	62,5	62,5	62,5
	siempre	3	37,5	37,5	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

Fuente: cuestionario  
Elaboración: Investigador

**Gráfico N° 06**



Fuente: Tabla N°06  
Elaboración investigador

**Análisis e Interpretación:** En este sentido como puede observarse en la Tabla N°06 y el Gráfico N°06 el 62.50% de los encuestados respondieron que frecuentemente está satisfecho con el sistema de salarios que se tiene en la organización mientras que el 37.50% siempre está satisfecho; esto se debe al pago que reciben por las horas extras que trabajan.

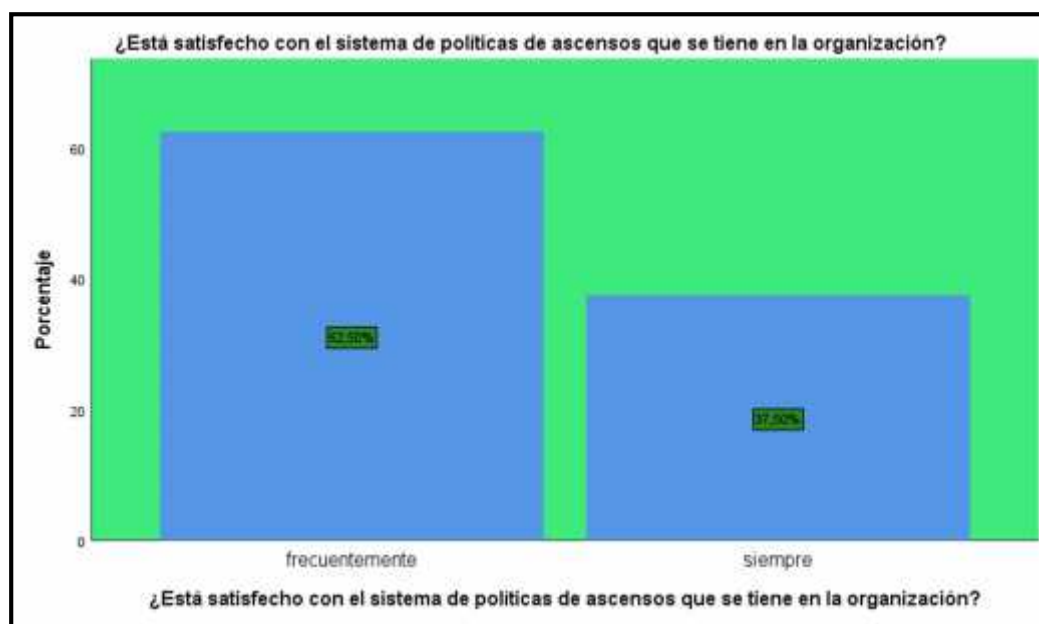
**TABLA N°07**

**¿Está satisfecho con el sistema de políticas de ascensos que se tiene en la organización?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	frecuentemente	5	62,5	62,5	62,5
	siempre	3	37,5	37,5	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario  
Elaboración investigador

**Grafico N° 07**



Fuente: Tabla N°07  
Elaboración: Investigador

**Análisis e Interpretación:** Los datos recogidos en la Tabla N°07 y el Grafico N°07 muestran que el 62.50% respondió que frecuentemente está satisfecho con el sistema de políticas de ascensos que se tienen en la organización y el 37.50% siempre está satisfecho; esto se debe a la correcta evaluación y criterio que el empleador realiza antes de tomar una decisión con respecto a los

ascensos.

**TABLA N°08**

**¿El entorno físico y el espacio en el que trabaja son satisfactorios?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	frecuentemente	7	87,5	87,5	87,5
	siempre	1	12,5	12,5	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario  
Elaboración investigador

**Gráfico N° 08**



Fuente: Tabla N°08  
Elaboración investigador

**Análisis e Interpretación:** como se aprecia en la Tabla N°08 y el Gráfico N°08 el 87.50% de los encuestados respondió que frecuentemente el entorno físico y el espacio en el que trabaja son satisfactorios y el 12.50% siempre es satisfactorio; esto se debe a las herramientas y equipos de seguridad que se les brinda dentro de la empresa.

**TABLA N°09**

**¿Cumple con las expectativas del empleador en los resultados esperados?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	frecuentemente	6	75,0	75,0	75,0
	siempre	2	25,0	25,0	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario  
Elaboración: Investigador

**Gráfico N° 09**



Fuente: Tabla N°09  
Elaboración investigador

**Análisis e Interpretación:** el 75% de los trabajadores encuestados respondieron que frecuentemente cumplen con las expectativas del empleador en los resultados esperados y el 25% siempre cumple con las expectativas; esto se debe al desenvolvimiento y avance que cada trabajador tiene en el cumplimiento de sus tareas asignadas.

**TABLA N° 10**

**¿Realiza sus actividades con la utilización mínima de recursos?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	frecuentemente	6	75,0	75,0	75,0
	siempre	2	25,0	25,0	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario  
Elaboración: Investigador

**Gráfico N° 10**



Fuente: Tabla N°10  
Elaboración: Investigador

**Análisis e Interpretación:** el 75% de los trabajadores encuestados respondieron que frecuentemente realiza sus actividades con la utilización mínima de recursos y el 25% siempre realiza sus actividades con la utilización mínima de recursos; esto se debe al control que lleva la empresa con los recursos brindados a los trabajadores.



**TABLA N°11**

**¿Cumple con el plan de trabajo en el tiempo asignado?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	frecuentemente	6	75,0	75,0	75,0
	siempre	2	25,0	25,0	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario  
Elaboración: Investigador

**Gráfico N° 11**



Fuente: Tabla N°11  
Elaboración: Investigador

**Análisis e Interpretación:** el 75% de los trabajadores encuestados respondió que frecuentemente cumple con el plan de trabajo en el tiempo asignado y el 25% siempre cumple con el plan de trabajo en el tiempo asignado; esto se debe al control y el tiempo estimado de cada actividad que le asignan los superiores a cada trabajador.

**TABLA N°12**

**¿Considera usted que el número de hectáreas que se le asigno para trabajar va de acuerdo a sus capacidades?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ocasionalmente	1	12,5	12,5	12,5
	frecuentemente	5	62,5	62,5	75,0
	siempre	2	25,0	25,0	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario  
Elaboración investigador

**Grafico N° 12**



Fuente: Tabla N°12  
Elaboración investigador

**Análisis e Interpretación:** cuando se preguntó a los trabajadores encuestados si considera que el número de hectáreas que se le asigno para trabajar va de acuerdo a sus capacidades el 12.50% respondieron ocasionalmente, el 62.50% frecuentemente y el 25% siempre; esto se debe a la evaluación de capacidades

que se tomó como referencia para designar dicha actividad.

**TABLA N°13**

**¿Está conforme con las capacitaciones y las herramientas brindadas en el desarrollo de estas?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	frecuentemente	4	50,0	50,0	50,0
	siempre	4	50,0	50,0	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario  
Elaboración investigador

**Gráfico N° 13**



Fuente: Tabla N°13  
Elaboración: Investigador

**Análisis e interpretación:** en esta pregunta se puede observar que el 50% de los trabajadores encuestados frecuentemente está conforme con las capacitaciones y las herramientas brindadas en el desarrollo de estas y el 50% siempre; esto se debe a las capacitaciones constantes que realiza la empresa con los trabajadores para el control de plagas y las nuevas prácticas que se emplearan en cada actividad.

**TABLA N°14**

**¿Cumple con las horas laboradas por interlíneas asignadas por el capataz?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	frecuentemente	7	87,5	87,5	87,5
	siempre	1	12,5	12,5	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario  
Elaboración: Investigador

**Gráfico N° 14**



Fuente: Tabla N°14  
Elaboración: Investigador

**Análisis e interpretación:** En la Tabla N°14 y el Gráfico N°14 podemos observar que el 87.50% de los trabajadores encuestados respondieron que frecuentemente cumple con las horas laboradas por interlíneas asignadas por

el capataz y el 12.50% siempre cumple con las horas laboradas por interlineas asignadas por el capataz; esto se debe a la supervisión constante que tiene el capataz en el campo.

**TABLA N°15**

**¿Cumple con las horas laboradas por círculo manual asignadas por el capataz?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	frecuentemente	7	87,5	87,5	87,5
	siempre	1	12,5	12,5	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario  
Elaboración: Investigador

**Gráfico N° 15**



Fuente: Tabla N°15  
Elaboración: Investigador

**Análisis e interpretación:** En la Tabla N°15 y el Gráfico N°15 respondieron el 87.50% de los trabajadores encuestados se encuentran frecuentemente cumplen con las horas laboradas por circulo manual asignadas por el capataz y

el 12.50% siempre; esto se debe a la supervisión constante que tiene el capataz en el campo.

**TABLA N°16**

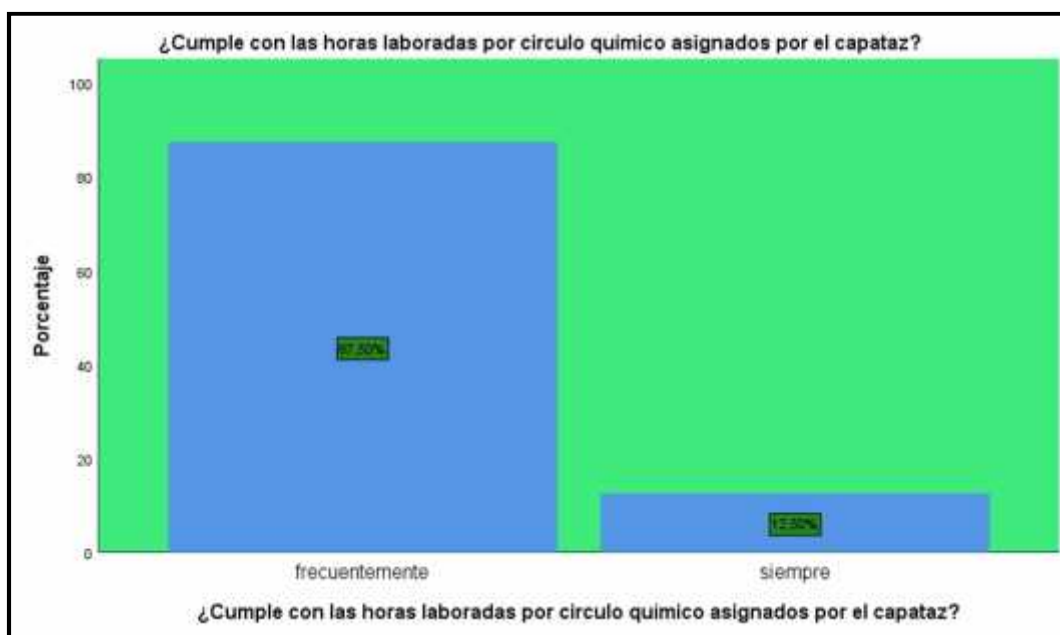
**¿Cumple con las horas laboradas por círculo químico asignados por el capataz?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	frecuentemente	7	87,5	87,5	87,5
	siempre	1	12,5	12,5	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

Elaboración: Investigador

**Gráfico N° 16**



Fuente: Tabla N°16

Elaboración: Investigador

**Análisis e interpretación:** De acuerdo al resultado podemos decir que el 87.50% de los trabajadores encuestados respondieron que frecuentemente cumple con las horas laboradas por círculo químico asignado por el capataz y

el 12.50% siempre; esto se debe a la supervisión constante que tiene el capataz en el campo.

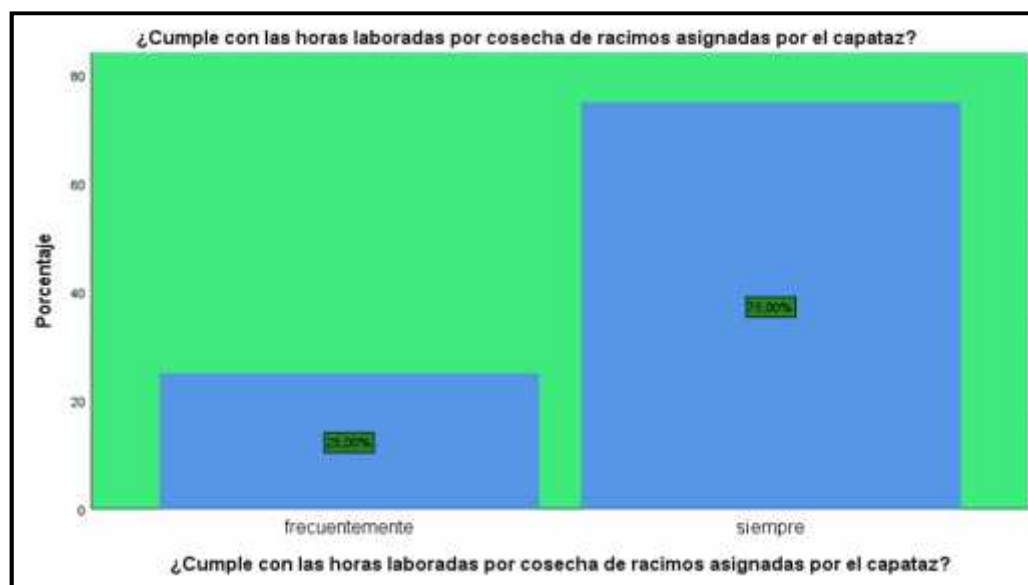
**TABLA N°17**

**¿Cumple con las horas laboradas por cosecha de racimos asignadas por el capataz?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	frecuentemente	2	25,0	25,0	25,0
	siempre	6	75,0	75,0	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario  
Elaboración investigador

**Gráfico N°17**



Fuente: Tabla N°17  
Elaboración: Investigador

**Análisis e interpretación:** En la Tabla N°17 y el Gráfico N°17 respondieron que el 25% de los trabajadores encuestados frecuentemente cumple con las

horas laboradas por cosecha de racimos asignadas por el capataz; esto se debe a la designación de tareas específicas que cumple cada trabajador durante la cosecha de racimos.

**TABLA N°18**

**¿Cumple con las horas laboradas por fertilización asignadas por el capataz?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	frecuentemente	7	87,5	87,5	87,5
	siempre	1	12,5	12,5	100,0
	Total	8	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario  
Elaboración: Investigador

**Gráfico N° 18**



Fuente: Tabla N°18  
Elaboración: Investigador

**Análisis e interpretación:** En la Tabla N°18 y el Gráfico N°18 respondieron que el 87.50% de los trabajadores encuestados frecuentemente cumple con las horas laboradas por fertilización asignadas por el capataz y el 12.50% siempre;



esto se debe a la supervisión constante que tiene el capataz en el campo.

## RESULTADOS DE FICHAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

**TABLA N°19**

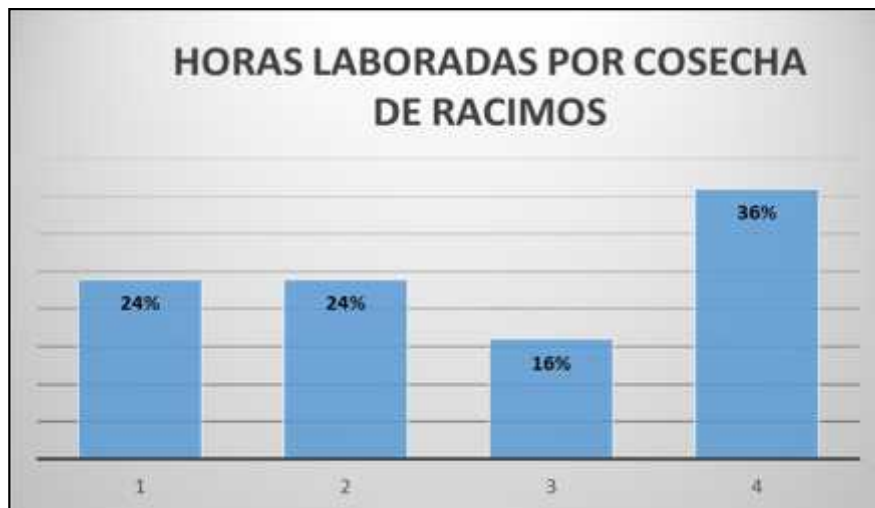
Expectativas del empleador en los resultados

DÍA	HECTAREAS	%
1	15	24%
2	15	24%
3	9.5	16%
4	22	36%
TOTAL	61.5	100%

Fuente: Tabla N°19

Elaboración: Investigador

**Gráfico N° 19**



Fuente: Tabla N°19

Elaboración: Investigador

**Análisis e interpretación:** Como se muestra en la TABLA N°19 y el GRÁFICO N°19 los trabajadores de la empresa realizan 15.37 hectáreas por cosecha de racimos siendo óptimo el desempeño de cada trabajador cumpliendo las

expectativas del empleador en esa actividad específica.

**TABLA N°20**

Utilización mínima de recursos

VEHICULOS	GALONES	GASTADOS	%	SOBRANTES	%
Maquinaria(bisonte)	8	7.5	94%	0.5	6%
Moto	1	0.5	50%	0.5	50%
Guadaña	2	2	100%	0	0%
TOTAL	11	10	91%	1	9%

Fuente: Tabla N°20  
Elaboración: Investigador

**Gráfico N°20**



Fuente: Tabla N°20  
Elaboración: Investigador

**Análisis e interpretación:** Como se muestra en el gráfico los trabajadores realizan un óptimo uso de los recursos; ya que en la maquinaria (bisonte) se utiliza el 94% de combustible de la misma manera en la moto 50% y en la guadaña el 100% en las asignaciones de sus labores.

**TABLA N°21**

Plan de trabajo en el tiempo asignado

TRABAJADORES	DÍAS LABORADOS	%
Luis Raymundo Echevarría Trujillo	30	16 %
Wilder Centurión Pizarro	30	16%
Juan Romero Torres	30	16%
Valentín Carhuaya Soto	15	7%
Héctor Romaina Caldas	28	14%
Ricardo Díaz Pizarro	30	16%
Rusbel Cachique Sajami	29	15%
<b>TOTAL</b>	<b>192</b>	<b>100%</b>

Fuente: Tabla N°21

Elaboración: Investigador

**Gráfico N°21**



Fuente: Tabla N°21

Elaboración: Investigador

**Análisis e interpretación:** los trabajadores de la empresa en promedio los asisten los 27 días de los 30 días que se les considera dentro del plan de trabajo; esto se debe al clima ya que en invierno las intensas lluvias afectan el trabajo en el campo y la asistencia de los trabajadores.

**TABLA N°22**

Hectáreas que se le asigno para trabajar

TRABAJADORES	HECTAREAS	%
1	2.5	18
2	2	15
3	1.5	11
4	2	15
5	1.5	11
6	2	15
7	2	15
<b>TOTAL</b>	<b>13.5</b>	<b>100</b>

Fuente: Tabla N°22

Elaboración: Investigador

**Gráfico N°22**



Fuente: Tabla N°22

Elaboración: Investigador

**Análisis e interpretación:** Como se muestra en TABLA N°22 y en el GRÁFICO N°22 en promedio cada trabajador realiza 1.92 hectáreas, pero lo ideal sería que cumplan 2.5 hectáreas por día.

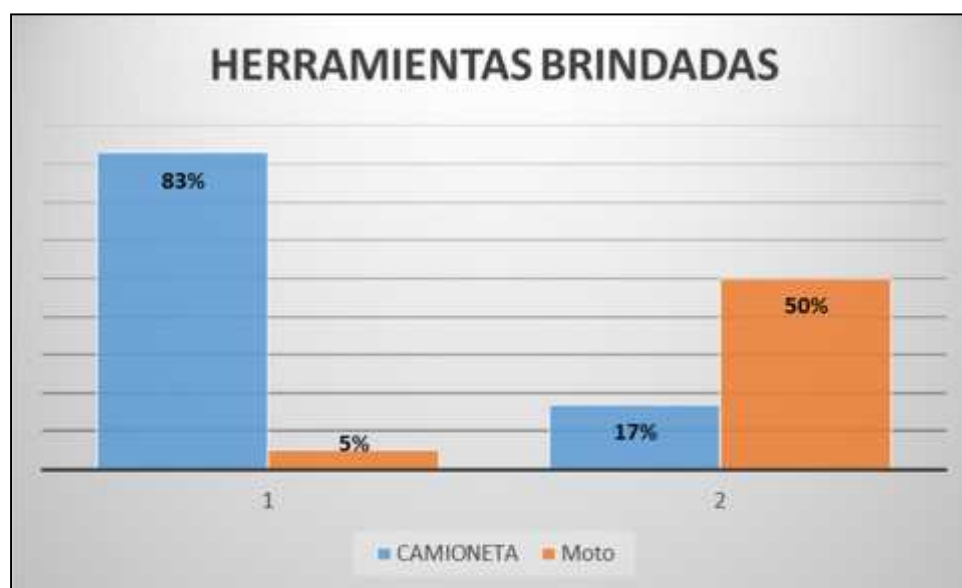
**TABLA N°23**

Capacitaciones y las herramientas brindadas

VEHICULOS	GALONES	GASTADOS	%	SOBRANTES	%
CAMIONETA	30	25	83%	5	17%
Moto	1	0.5	5%	0.5	50%
TOTAL	31	25.5	82%	5.5	18%

Fuente: Tabla N°23  
Elaboración: Investigador

**Gráfico N°23**



Fuente: Tabla N°23  
Elaboración: Investigador

**Análisis e interpretación:** Como se muestra en la TABLA N°23 y el GRÁFICO N°23 Los trabajadores de la empresa realizan una correcta utilización de los recursos respecto al uso de los vehículos para el transporte del personal en las capacitaciones.

**TABLA N°24**

Interlíneas asignadas

TRABAJADORES	INTERLÍNEAS	%
1	10	20%
2	8	15%
3	6	12%
4	8	15%
5	4	8%
6	8	15%
7	8	15%
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>

Fuente: Tabla N°24

Elaboración: Investigador

**Gráfico N°24**



Fuente: Tabla N°24

Elaboración: Investigador

**Análisis e interpretación:** Como se muestra en la TABLA N°24 y el GRÁFICO

N°24 cada trabajador realiza en promedio 7.42 interlíneas en las tareas asignadas, pero el desempeño óptimo de cada uno debería de ser 8 interlíneas por trabajador.

**TABLA N°25**

Horas laboradas por círculo manual

DÍA	HECTÁREAS	%
1	12	31%
2	9.5	25%
3	17	44%
<b>TOTAL</b>	<b>38.5</b>	<b>100</b>

Fuente: Tabla N°25

Elaboración: Investigador

**Gráfico N°25**



Fuente: Tabla N°25

Elaboración: Investigador

**Análisis e interpretación:** Como se muestra en la TABLA N°25 y el GRÁFICO N°25 los trabajadores de la empresa por día realizan 12.83 hectáreas por círculo manual cuando deberían de realizar 14 hectáreas por día.

**TABLA N°26**

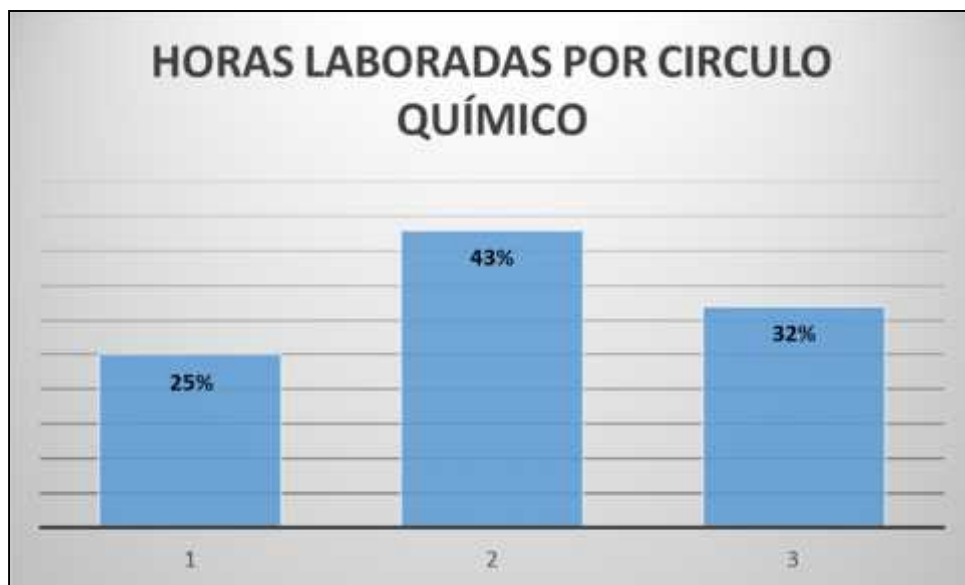
Horas laboradas por círculo químico

DÍA	HECTÁREAS	%
1	12	25%
2	20	43%
3	15	32%
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>100%</b>

Fuente: Tabla N°26

Elaboración: Investigador

**Gráfico N°26**



Fuente: Tabla N°26

Elaboración: Investigador

**Análisis e interpretación:** Como se muestra en la TABLA N°26 y el GRÁFICO N°26 los trabajadores de la empresa por día realizan 15.67 hectáreas por círculo químico siendo optimo el desempeño de cada trabajador.



**TABLA N°27**

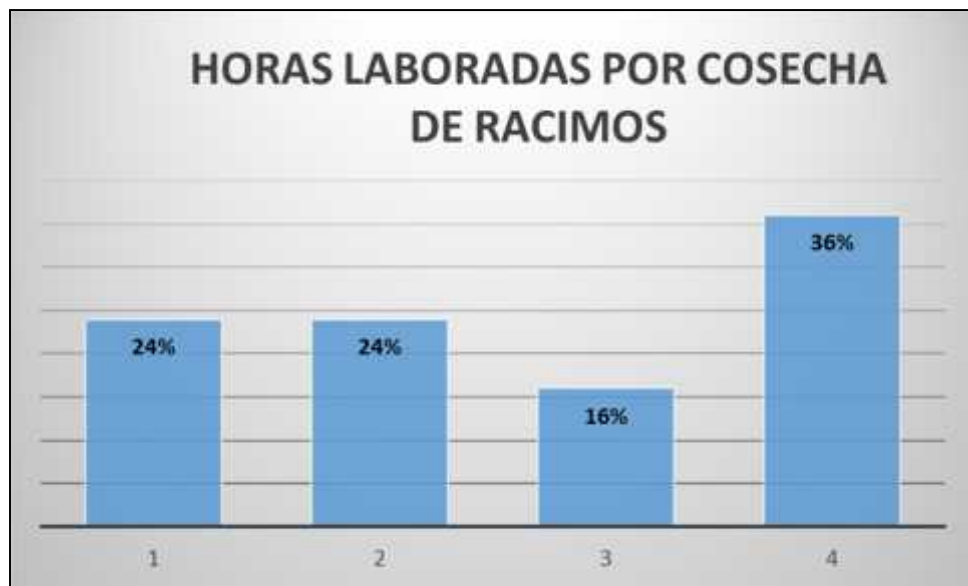
Horas laboradas por cosecha de racimos

DÍA	HECTÁREAS	%
1	15	24%
2	15	24%
3	9.5	16%
4	22	36%
<b>TOTAL</b>	<b>61.5</b>	<b>100%</b>

Fuente: Tabla N°27

Elaboración: Investigador

**Gráfico N° 27**



Fuente: Tabla N°27

Elaboración: Investigador

**Análisis e interpretación:** Como se muestra en la TABLA N°27 y el GRÁFICO N°27 los trabajadores de la empresa realizan 15.37 hectáreas por cosecha de racimos siendo óptimo el desempeño de cada trabajador.

**TABLA N°28**

Horas laboradas por fertilización

DÍA	HECTÁREAS	%
1	15	21%
2	14.50	20%
3	15	21%
4	12	16%
5	16.10	22%
<b>TOTAL</b>	<b>72.6</b>	<b>100%</b>

Fuente: Tabla N°28

Elaboración: Investigador

**Gráfico N°28**



Fuente: Tabla N°28

Elaboración: Investigador

**Análisis e interpretación:** Como se muestra en la TABLA N°28 y el GRÁFICO N°28 los trabajadores de la empresa realizan 14.52 hectáreas por día en fertilización cuando lo óptimo debería de ser 17 hectáreas por día.

#### 4.2. Contrastación de Hipótesis y Prueba de hipótesis

Para la prueba de hipótesis, se plantearon las hipótesis de investigación y las hipótesis nulas tanto para la general y las específicas, luego se determinó el coeficiente de correlación de SPEARMAN ( $r$ ) empleando el software SPSS (VERSIÓN 23.0), ingresando los datos de las variables: Factores motivacionales y Desempeño laboral, así como las dimensiones de ambas variables. Para la interpretación utilizamos la siguiente tabla:

##### INTERPRETACIÓN DE LOS VALORES DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN

VALOR O GRADO “ $r$ ”	INTERPRETACIÓN
$\pm 1.00$	Correlación perfecta (positiva o negativa)
De $\pm 0.90$ a $\pm 0.99$	Correlación muy alta (positiva o negativa)
De $\pm 0.70$ a $\pm 0.89$	Correlación alta (positiva o negativa)
De $\pm 0.40$ a $\pm 0.69$	Correlación moderada (positiva o negativa)
De $\pm 0.20$ a $\pm 0.39$	Correlación baja (positiva o negativa)
De $\pm 0.01$ a $\pm 0.19$	Correlación muy baja (positiva o negativa)
0.00	Correlación nula (no existe correlación)

Fuente: Elaboración propia a partir de Spiegel, M (2001)

##### Contrastación de hipótesis general

- **Hi:** Los factores motivacionales inciden significativamente y positivamente en el desempeño laboral de la empresa J&J PALMICULTORES S.C.R.L del Centro Poblado de Santa Lucia – Distrito de Uchiza 2018.
- **Ho:** Los factores motivacionales no inciden significativamente y positivamente en el desempeño laboral de la empresa J&J PALMICULTORES S.C.R.L del Centro Poblado de Santa Lucia – Distrito de Uchiza 2018.

### Factores motivacionales / Desempeño laboral

Correlaciones				
			VI	VD
Rho de Spearman	VI	Coeficiente de correlación	1,000	,506
		Sig. (bilateral)	.	,200
		N	8	8
	VD	Coeficiente de correlación	,506	1,000
		Sig. (bilateral)	,200	.
		N	8	8

- **Interpretación:** Como el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.506 se encuentra dentro de una valoración moderada, es decir, los factores motivacionales inciden significativamente y positivamente con el desempeño laboral de en la empresa J&J PALMICULTORES S.C.R.L del Centro Poblado de Santa Lucia – Distrito de Uchiza 2018.

### Contrastación de las hipótesis específicas:

#### Factores intrínsecos/Desempeño laboral

Correlaciones				
			D1	VD
Rho de Spearman	D1	Coeficiente de correlación	1,000	-,237
		Sig. (bilateral)	.	,572
		N	8	8
	VD	Coeficiente de correlación	-,237	1,000
		Sig. (bilateral)	,572	.
		N	8	8

- **Interpretación:** Como el coeficiente de correlación tiene un valor de - 0.237 se encuentra dentro de una valoración baja negativa, es decir, Los factores intrínsecos no inciden significativamente y positivamente con el desempeño laboral en la empresa J&J PALMICULTORES S.C.R.L del Centro Poblado de Santa Lucia – Distrito de Uchiza 2018.

### Factores extrínsecos/desempeño laboral

Correlaciones				
			D2	VD
Rho de Spearman	D2	Coefficiente de correlación	1,000	,679
		Sig. (bilateral)	.	,064
		N	8	8
	VD	Coefficiente de correlación	,679	1,000
		Sig. (bilateral)	,064	.
		N	8	8

- **Interpretación:** Como el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.679 se encuentra dentro de una valoración moderada, es decir, Los factores extrínsecos inciden significativamente y positivamente con el desempeño laboral en la empresa J&J PALMICULTORES S.C.R.L del Centro Poblado de Santa Lucia – Distrito de Uchiza 2018.

## **CAPITULO V**

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

#### **5.1 Contrastación de los Resultados del trabajo de investigación.**

De las tablas y gráficas, desprendemos los factores motivacionales y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la realización de sus actividades.

Según (PEREZ & AYALA, 2011) citado en nuestro marco teórico los factores motivadores son aquellos que van más allá de la mera satisfacción de las necesidades básicas, y se relacionan con necesidades más elevadas. Estos factores pueden generar motivación y entusiasmo en las personas y son, por ejemplo, factores como la posibilidad de aprender y desarrollarse, el reconocimiento explícito a los logros por parte de los superiores, así lo confirma los resultados de la encuesta en la tabla N°4 respondiendo el 75.00% de los trabajadores se encuentra frecuentemente satisfecho con las posibilidades que le da su trabajo de hacer las cosas en las que destaca y fue formado ya que esto se debe a la especialización del trabajo que se aplica en la empresa tomando en cuenta los conocimientos técnicos para la asignación de actividades.

Según los antecedentes (Olvera, 2013) en su tesis “Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos” donde concluyo que los factores motivacionales de mayor influencia en el personal son el Salario que es un factor extrínseco y el reconocimiento que es un motivador intrínseco, el medio preferido para obtener retribución es la expectativa, estos inciden en el desempeño laboral del personal administrativo del área comercial de la empresa constructora Furoiani. Así lo confirma los resultados de la encuesta en la tabla N°6 respondiendo el 62.50% de los trabajadores se encuentra frecuentemente satisfecho con el sistema de salarios que se tiene en la organización y como se puede apreciar en la tabla N°2 el 37.50% del total de los encuestados respondieron que frecuentemente se siente satisfecho y orgulloso cuando realiza un buen trabajo esto se debe al

reconocimiento que obtienen de parte de sus superiores al final del mes ya que se les considera como un jornal más en tal sentido podemos aseverar la conclusión de esta tesis que el factor motivacional de mayor influencia son el salario.

Según los antecedentes (Lagos , 2015) en su tesis “La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas COPELEC” donde concluyo que es sumamente importante implementar un plan de capacitación apropiado para que cada empleado pueda evolucionar en su labor, potenciando el trabajo que actualmente desarrolla COPELEC CAPACITA, en tal situación cada empleado estará más inclinado a mejorar sus habilidades para alcanzar sus objetivos personales y, como consecuencia, intercambiará su experiencia y conocimiento con otros. Así lo confirma los resultados de la encuesta en la tabla N°13 los trabajadores respondieron que el 50% esta frecuentemente conforme con las capacitaciones y las herramientas brindadas en el desarrollo de estas; esto se debe a las capacitaciones constantes que realiza la empresa con los trabajadores para el control de plagas y las nuevas prácticas que se emplearan en cada actividad.

## CONCLUSIONES

- Uno de nuestros objetivos era analizar los factores motivacionales inciden en el desempeño laboral, como se puede observar en la contrastación de la hipótesis general; el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.506 y se encuentra dentro de una valoración moderada, es decir, corrobora la hipótesis general.
- Los factores intrínsecos no inciden significativamente y positivamente en el desempeño laboral, como se corrobora en la contrastación y prueba de hipótesis, el coeficiente de correlación es -0,237 y se encuentra dentro de una valoración baja negativa; también se observa en la tabla N°1, el 62.50% se encuentra frecuentemente satisfecho con sus habilidades y talentos para desarrollar las actividades de su trabajo así mismo relacionando con la tabla N°9 el 75% cumple con las expectativas del empleador en los resultados esperados; concluyendo que los factores intrínsecos no inciden significativamente y positivamente en el desempeño laboral.
- Los factores extrínsecos inciden significativamente y positivamente en el desempeño laboral, como se corrobora en la contrastación y prueba de hipótesis, el coeficiente de correlación es 0.679 y se encuentra dentro de una valoración moderada en la tabla N°8, el 87.50% se encuentra frecuentemente satisfecho con el entorno físico y el espacio en el que trabaja así mismo relacionando con la tala N°10 el 75% frecuentemente realiza sus actividades con la utilización mínima de recursos; concluyendo que los factores extrínsecos inciden significativamente y positivamente en el desempeño laboral.



## **RECOMENDACIONES**

- Se sugiere a la empresa J&J PALMICULTORES S.C.R.L la creación e implementación de un plan de incentivos planteando un cuadro en el que se detalla como primer punto al empleado del mes; que Consiste en reconocer e incentivar al personal monetariamente o no monetariamente por su desempeño laboral buscando fomentar un ambiente de sana convivencia fortaleciendo el espíritu de fidelización e identificándose con la empresa y se debe de tomar en cuenta: Asistencia, puntualidad, valores y habilidades, así mismo se consideró como segundo punto un plan de carrera que Consiste en un proyecto de formación profesional con un trabajador o varios trabajadores que laboran en la empresa, es decir de acuerdo a las habilidades y el potencial que tiene para que estudien y puedan aplicar sus conocimientos ya que la mayoría de los trabajadores solo tiene el nivel secundario concluido y los conocimientos que tienen lo adquirieron empíricamente para lo cual debe de existir previo acuerdo sin interferir negativamente con sus actividades en tal caso puedan realizar cursos a distancia, especializaciones, etc.
- Se recomienda a la empresa J&J PALMICULTORES S.C.R.L informar detalladamente a los trabajadores sobre los descuentos en su salario mensual.
- Se sugiere que al momento de supervisar el trabajo se informe a los trabajadores para que vean sus errores y puedan optimizar su desempeño laboral.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- CHIAVENATO IDALBERTO. (2007). ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS. MEXICO: McGRAW-HILL INTERAMERICANA.
- CHIAVENATO, I. (2009). COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. Mc GRAW-HILL INTERAMERICANA.
- CHIAVENATO, I. (2017). COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. MEXICO: Mc GRAW-HILL INTERAMERICANA.
- ENRIQUE, L. (2012). ADMINISTRACION DEL POTENCIAL HUMANO. CENGAGE LEARNING.
- JOHN ARNOLD, R. R. (2012). PSICOLOGIA DEL TRABAJO. MEXICO: PEARSON EDUCACION.
- JOHNMARSHALL, R. (2010). MOTIVACION Y EMOCION. MEXICO: McGRAW-HILL INTERAMERICANA.
- JUAN, C. J. (2011). METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION. MEXICO: McGRAW-HILL EDUCACION.
- JUDGE, S. P. (2013). COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. MEXICO: PEARSON EDUCACION.
- JUDGE, S. P. (2017). COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. PEARSON EDUCACION.
- LEONOR EMILIA DELGADO ABELLA, M. V. (2013). PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL . ECOE EDICIONES.
- NEWSTROM, J. W. (2011). COMPORTAMIENTO HUMANO EN EL TRABAJO. MEXICO: McGRAW-HILL INTERAMERICANA.
- PALMACEITE S.A. (2017). Obtenido de <http://www.palmaceite.com/index.php/component/k2/item/225-fundepalma-y-palmaceite-s-a-juntos-sembrando-progreso-social>
- PALMAS DEL ESPINO S.A. (2009). Obtenido de <http://www.palmas.com.pe/palmas/wp-content/uploads/2016/03/Reporte-GRI-Gupo-Palmas-2009.pdf>
- ROBERTO HERNANDEZ SAMPIERI, C. F. (2006). METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION. MEXICO: McGRAWHILL EDUCACION.
- ROBERTO HERNANDEZ SAMPIERI, C. F. (2006). METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION. MEXICO: MC GRAW- HILL EDUCACION .

# ANEXOS

# MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA	INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
<p><b>"LOS FACTORES MOTIVACIONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA J&amp;J PALMICULTORES S.C.R.L EN EL CENTRO POBLADO DE SANTA LUCÍA – DISTRITO DE UCHIZA 2018"</b></p>	<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Cómo los factores motivacionales inciden en el desempeño laboral de la empresa J&amp;J PALMICULTORES S.C.R.L del Centro Poblado de Santa Lucía – Distrito de Uchiza 2018?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cómo los factores intrínsecos inciden en el desempeño laboral de la empresa J&amp;J PALMICULTORES S.C.R.L del Centro Poblado de Santa Lucía - Distrito de Uchiza 2018?</p> <p>¿Cómo los factores extrínsecos inciden en el desempeño laboral de la empresa J&amp;J PALMICULTORES S.C.R.L del Centro Poblado de Santa Lucía - Distrito de Uchiza 2018?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Analizar los factores motivacionales y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa J&amp;J PALMICULTORES S.C.R.L del Centro Poblado de Santa Lucía - Distrito de Uchiza 2018.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Analizar los factores intrínsecos en el desempeño laboral de la empresa J&amp;J PALMICULTORES S.C.R.L del Centro Poblado de Santa Lucía - Distrito de Uchiza 2018.</p> <p>Analizar los factores extrínsecos en el desempeño laboral de la empresa J&amp;J PALMICULTORES S.C.R.L del Centro Poblado de Santa Lucía - Distrito de Uchiza 2018?</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>H1: Los factores motivacionales inciden significativamente y positivamente en el desempeño laboral de la empresa J&amp;J PALMICULTORES S.C.R.L del Centro Poblado de Santa Lucía – Distrito de Uchiza 2018.</p> <p>H0: Los factores motivacionales no inciden significativamente y positivamente en el desempeño laboral de la empresa J&amp;J PALMICULTORES S.C.R.L del Centro Poblado de Santa Lucía – Distrito de Uchiza 2018.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>los factores intrínsecos inciden significativamente y positivamente en el desempeño laboral de la empresa J&amp;J PALMICULTORES S.C.R.L del Centro Poblado de Santa Lucía – Distrito de Uchiza 2018.</p> <p>los factores extrínsecos inciden significativamente y positivamente en el desempeño laboral de la empresa J&amp;J PALMICULTORES S.C.R.L del Centro Poblado de Santa Lucía – Distrito de Uchiza 2018.</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b></p> <p>aplicada</p> <p><b>Enfoque:</b></p> <p>Cuantitativo.</p> <p><b>Nivel:</b></p> <p>Descriptivo.</p> <p>Correlacional.</p> <p><b>Diseño de la investigación:</b></p> <p>Investigación no experimental de corte transversal – correlacional</p> <p><b>Población y Muestra:</b></p> <p>La población está conformada por el total de los trabajadores de la empresa J&amp;J PALMICULTORES S.C.R.L del Centro Poblado de Santa Lucía 2018.</p> <p><b>Técnicas de recolección de información:</b></p> <p>fuentes primarias: la observación.</p> <p>fuentes secundarias: libros.</p> <p>Fuente terciaria: internet.</p>	<p>• <b>Procesamiento:</b></p> <p>Software estadístico SPSS</p> <p><b>Técnica:</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b></p> <p>Cuestionario de encuesta.</p>

**ENCUESTA PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA**  
**J&J PALMICULTORES S.C.R.L. 2018**

Estimado encuestado:

Se está realizando una investigación para conocer sus opiniones. Por favor responda los ítems que se detallan a continuación con la mayor sinceridad posible:

**INSTRUCCIONES:** Marcar con un aspa (x) la alternativa correcta.

**VARIABLE INDEPENDIENTE: FACTORES MOTIVACIONALES**

<b>ÍTEMS</b>	<b>Siempre</b>	<b>Frecuentemente</b>	<b>Ocasionalmente</b>	<b>Raramente</b>	<b>Nunca</b>
1. ¿Está satisfecho con sus habilidades y talentos para desarrollar las actividades de su trabajo?					
2. ¿Se siente satisfecho y orgulloso cuando realiza un buen trabajo?					
3. ¿Está satisfecho con las posibilidades que le da su trabajo de hacer las cosas en las que destaca y fue formado?					
4. ¿Está satisfecho con su trabajo porque le permite hacer cosas que le gustan y es hábil?					
5. ¿Está satisfecho con el apoyo que recibe de sus superiores?					
6. ¿Está satisfecho con el sistema de salarios que se tiene en la organización?					
7. ¿Está satisfecho con el sistema de políticas de ascensos que se tiene en la organización?					
8. ¿ El entorno físico y el espacio en el que trabaja son satisfactorios?					

9. ¿Cumple con las expectativas del empleador en los resultados esperados? Plan de trabajo por actividad (recolección de datos).					
10. ¿Realiza sus actividades con la utilización mínima de recursos? Control de combustible en galones y tiempo (recolección de datos).					
11. ¿Cumple con el plan de trabajo en el tiempo asignado? Registro de asistencia.					
12. ¿Considera usted que el número de hectáreas que se le asigno para trabajar va de acuerdo a sus capacidades? Registro de hectáreas laboradas.					
13. ¿Está conforme con las capacitaciones y las herramientas brindadas en el desarrollo de estas? Gastos en capacitación para el control de plaga (recolección de datos).					
14. ¿Cumple con las horas laboradas por interlineas asignadas por el capataz? Ficha de recolección de datos.					
15. ¿cumple con las horas laboradas por circulo manual asignadas por el capataz? Ficha de recolección de datos					
16. ¿Cumple con las horas laboradas por circulo químico asignados por el capataz? Ficha de recolección de datos					
17. ¿cumple con las horas laboradas por cosecha de racimos asignadas por el capataz? Ficha de recolección de datos					
18. ¿Cumple con las horas laboradas por fertilización asignadas por el capataz? Ficha de recolección de datos					

FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	
AVANCE Y RENDIMIENTO	

SECTOR:	MES :
---------	-------

**MES :**

TRATAMIENTO CONTRA:	AÑO:
---------------------	------

AÑO:

PRODUCTOS:
------------

**DOSIS:**

[illegible]



Cosecha de fruto



Circulo químico manual





Control de plagas

## PROGRAMA DE INCENTIVOS

1. Empleado del mes.	Consiste en reconocer e incentivar al personal monetariamente o no monetariamente por su desempeño laboral buscando fomentar un ambiente de sana convivencia fortaleciendo el espíritu de fidelización e identificándose con la empresa y se debe de tomar en cuenta: asistencia, puntualidad, valores y habilidades.
2. Plan de carrera	Consiste en un proyecto de formación con un trabajador o varios trabajadores que laboran en la empresa, es decir de acuerdo a las habilidades y el potencial que tiene para que estudien y puedan aplicar sus conocimientos sin interferir negativamente con sus actividades previo acuerdo en tal caso puedan realizar cursos a distancia, especializaciones, etc.

Elaboración: investigador